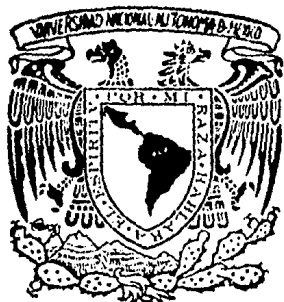


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



Lejano
57

**NECESIDADES DE CAPACITACION Y
ADIENTRAMIENTO EN EL PAIS**

XCDI

**Seminario de Investigación
Administrativa
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N**

153

**ADRIANA D. CRUZ NIVON
MARTHA SILVA GARCIA**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO:
LIC. SALVADOR MELJEM MARTINEZ**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

I N D I C E

	Págs.
INTRODUCCION	1
PROLOGO	3
CAPITULO I.- NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIES <u>TR</u>	
TRAMIENTO EN MEXICO.....	9
a) Definiciones.....	10
b) Terminología sobre Capacitación.....	11
en México.....	11
c) Antecedentes Históricos.....	28
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	35
CAPITULO II.- BASES JURIDICAS.....	37
a) Constitución Política de los Es-	
tados Unidos Mexicanos.....	39
b) Ley Federal del Trabajo.....	44
Cap. IV. del Servicio Nacional -	
del Empleo, Capacitación y Adies <u>tr</u>	
tramiento.....	49
Cap. III-Bis de la Capacitación	
y Adiestramiento de los Trabaja-	
dores.....	55
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	73

CAPITULO III.-	PLANTEAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	74
	- Necesidades actuales y futuras de Capacitación por Estrato.....	77
	- Necesidades actuales y futuras de Capacitación por Grupo Industrial..	81
	- Necesidades actuales y futuras de Capacitación por Entidad Federativa	83
	- Necesidades actuales y futuras de Capacitación por Grupo Industrial.. (Distribución por Sexos).....	85
	- Necesidades actuales y futuras de Capacitación por Entidad Federativa (Distribución por Sexos).....	87
	a) Actitudes por parte del Gobierno de los empleados, el sindicato y los Patrones.....	89
	- Actitudes por Entidad Federativa	93
	- Actitudes por Rama Industrial....	95
	- Actitudes por Estrato de Ocupación.....	97
	- Actitudes por Sector.....	98
	- Intervalo favorable según grupos de Edades.....	100
	- Actitudes según Estado Civil.....	102

- Actitudes según número de hijos.. 103

- Actitudes según nivel de ccupa- -
ción..... 105

NOTAS BIBLIOGRAFICAS..... 108

CAPITULO IV.-

ORGANIZACION Y METODOS DE LOS PRO--
GRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRA--
MIENTO..... 109

a) Organización y métodos en la Edu
cación de Adultos..... 111

b) La organización de programas de
Capacitación y Adiestramiento... 121

- Procedimientos para elaborar un -
programa de Capacitación y Adiestra
miento..... 136

NOTAS BIBLIOGRAFICAS..... 142

CONCLUSION 143

CENTROS DE INVESTIGACION 148

BIBLIOGRAFIA 149

INTRODUCCION

La presente tesis se elaboró con el fin de proporcionar un panorama global de los diversos aspectos de capacitación y adiestramiento en México, como son, las necesidades de formación profesional a nivel nacional, por entidad federativa y por rama industrial, enfocándolo especialmente al sector secundario (industria de transformación).

Este documento consta en sus primeras fases de un marco teórico en cuanto a la terminología utilizada en la elaboración del mismo, los antecedentes históricos se exponen a partir de la primera raíz jurídica, cuyo decreto se promulgó en el año de 1823 en el perfodo gubernamental del presidente Valentín Gómez Farías. Así como también se mencionan los sistemas con los que se contaban para la instrucción de adultos en épocas pasadas. Contiene el marco legal en cuanto a las nuevas reformas a la ley en materia de capacitación y --- adiestramiento y los aspectos legales que hacen referencia a la formación profesional en México.

Se mencionan en forma somera las actitudes y comportamiento ante la formación profesional por parte de los

sectores involucrados, como son: El gobierno, los trabajadores, el sindicato y los patrones; hace mención a los avances y desarrollo de la capacitación y adiestramiento, a través, de cuadros con datos estadísticos en los que se observa información a nivel regional, por actividad industrial y la categoría ocupacional a la que se dirige la formación profesional.

Otro aspecto importante que muestra la tesis es la organización y métodos de programas de capacitación y adiestramiento; en la que se señalan aspectos importantes para el eficiente control y desarrollo de los programas para la educación de adultos en la actualidad.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra realizando una serie de actividades para conseguir, que la iniciativa privada adopte los nuevos sistemas generales de capacitación y adiestramiento a nivel nacional.

PROLOGO

Todos tenemos opiniones de lo que creemos que debería de ser en la actualidad la relación correcta entre el empresario y el trabajador.

Estas opiniones son resultados de la influencia que puede existir en la moda o en las tendencias de la época, la educación formal y la informal, las experiencias directas, nuestra posición económica, nuestra religión o la carencia de ella; nuestra condición de bienestar físico. No obstante, se puede decir, sin temor a equivocarse, que aún el observador más atento no ha considerado en su totalidad el tremendo impacto que los últimos cuarenta años han dejado en el concepto más tradicional de la relación entre el empresario y empleado, o entre el patrón y el trabajador. Realmente gran parte del antagonismo de las opiniones en lo que respecta a esta relación entre la dirección y los trabajadores puede atribuirse a esa omisión común. Debemos tener en cuenta, en debida forma, el choque de los sucesos mundiales en casi todos los campos del esfuerzo y de los problemas humanos durante las últimas tres o cuatro décadas.

Además nuestro enfoque del adiestramiento está principalmente determinado por nuestras ideas referentes al panorama más general de las relaciones industriales, ya que, sean estas cuales fueren, constituyen la atmósfera en la cual tiene que vivir y desarrollarse el adiestramiento.

Toda empresa que desee llevar al cabo un adiestramiento, aunque sólo sea medianamente satisfactorio, de sus empleados de cualquier categoría, tiene que empezar con los antecedentes históricos de las relaciones obrero-patronales. Debe pensar con detenimiento acerca de la forma en la cual los sucesos de las cuatro décadas pasadas han influido sobre las opiniones y las actitudes del trabajador. Y determinar con el mismo detenimiento si su concepto de la relación empresario - trabajador ha avanzado parejamente con los sucesos de tales años. Es necesario, por tanto, que repasemos algunos de los acontecimientos más importantes de las últimas cuatro décadas.

La clase trabajadora organizada es ahora una fuerza social ineludible. Por otra parte, nos hemos acostumbrado a tenerla en cuenta como una fuerza ya permanente. Nos aferramos a ciertos conceptos tradicionales.

Pero aún aceptaríamos con regocijo la vuelta de las relaciones informales y amistosas entre el patrón y el trabajador de la pequeña tienda o negocio, relaciones que predominaron durante la primera década y gran parte de la segunda del presente siglo.

Un concepto más amplio del adiestramiento y la aplicación de los métodos y las técnicas de adiestramiento-derivadas de este concepto pueden ser, en realidad, un factor decisivo para proporcionar una competencia eficaz.

Un cambio importante fué la mecanización de los procesos industriales y comerciales. Aunque es generalmente reconocida, no es apreciada por la mayoría, en toda su magnitud como un factor de influencia enorme -- sobre las mentes de la dirección y de los trabajadores. La tendencia predominante ha sido la de aceptar la monotonía de la mecanización como un hecho inevitable, aunque lamentable. Hasta ahora se ha hecho muy poco a este respecto. Sin embargo, el proceso de mecanización debe continuar a un ritmo cada vez más rápido.

El costo de la mano de obra, que va en continuo aumento, nos fuerza a reducir todavía más los requisitos -

de habilidad así como las necesidades de potencial -- humano.

Ninguna persona puede negar que la satisfacción en el trabajo y el interés en la ocupación se reducen siempre que los procesos del trabajo se hacen más sencillos o rutinarios. Nadie negará que con cada nueva medida de división y seccionamiento de la manufactura o del proceso de producción, hace que los requisitos de habilidad puedan reducirse; pero también se reducirá en el empleado medio, su comprensión del producto final y su interés en éste. La reflexión serena de cada lector acerca de la mecanización industrial durante los últimos cuarenta años y sin impacto sobre el pensamiento de la dirección y de los trabajadores le ayudará de nueva cuenta a estimar qué métodos de adiestramiento, ajustados a esta necesidad, pueden y deben aplicarse para resolver los problemas ocasionados por este proceso de mecanización.

En realidad hay dos problemas fundamentales:

1. - Los métodos de producción en serie, con las técnicas de trabajo en cadena; dan poca oportunidad de desarrollar habilidades.

Tiene que encontrarse un medio de conservar una provisión segura de trabajadores expertos, y, al mismo tiempo, conservar al nivel de las necesidades de la época el proceso de mecanización y la simplificación del trabajo. Esto ha sido muy discutido como medio de adiestramiento.

2. - Problema es el de la actitud de los trabajadores. Hay motivos suficientes, si no es que amplios para la queja de que el trabajador actual, a diferencia del de tiempos antiguos, tiene un interés mucho menor en su trabajo del que sería. Empero no nos acercamos más a la solución si deducimos de esto que las nuevas generaciones de trabajadores nacen con un menor sentido de responsabilidad.

El hecho es que los métodos modernos de producción -- han eliminado la mayor parte de los factores que en otro tiempo motivaron que el trabajador medio desarrollara y conservara el interés en su trabajo. La mayoría de los deberes rutinarios que realizan hoy en día los trabajadores en las fábricas o en las grandes --- oficinas, sencillamente no ofrecen el suficiente estímulo a ningún trabajador.

Por consiguiente: si ha de aprovecharse la oportuni--

dad de ascender para crear interés en el trabajo, se debe usar en forma real.

CAPITULO I. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.

El sistema de Capacitación y Adiestramiento en México, se desarrolla en forma diferente a los Sistemas de -- Formación profesional empleados en los diversos paí-- ses del Mundo, en los que se está llevando a cabo esta acción para favorecer a los habitantes de dichos paí-- ses. Nuestra investigación se enfoca únicamente, a las características del Sistema Mexicano de Capacitación... y Adiestramiento, en función de que es el país al que pertenecemos, por lo que se merece nuestra primordial importancia.

A). - DEFINICIONES DE LOS TERMINOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Es de vital importancia el definir en forma explícita el término o términos que expresan la acción a desa-- rrollar como Tema de Tesis o de cualquier documento. Motivo por el cual, procedemos a exponer el significado de Capacitación y Adiestramiento, siendo éstos, en forma conjunta el resultado de una acción progresista y humanitaria, la que nos indujo a profundizar en su estudio para la realización del presente trabajo.

A). - DEFINICIONES

Adiestramiento:

Acción destinada a capacitar trabajadores exclusivamente en la práctica profesional, desarrollando sus habilidades motoras, para obtener mayor destreza operativa. 1/

Capacitación:

Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación a trabajadores, con cierto grado de conocimientos y experiencias, previa en ocupación afines. 2/

Nuestra opinión respecto a estas dos citas bibliográficas es que únicamente enfocan el significado de estos términos, a lo que es, el elevar a través de los conocimientos teóricos y prácticos los índices de productividad de las empresas que pertenecen a la iniciativa privada; sin tomar en cuenta el valor humano, esto es, que no les interesa capacitar a los trabajadores para enriquecer sus conocimientos y elevar así su acervo cultural.

B). - TERMINOLOGIA SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El uso de un glosario de términos o de la terminología básica utilizada en la redacción de cualquier documento; es de suma importancia, para que el lector comprenda realmente el texto, ya que en su defecto, al estar leyendo y encontrar éste un término del cual no tenga claro su significado, nos atrevemos a afirmar que no se remitiría al diccionario; en cambio si el texto contiene la recopilación de los términos empleados; sí la consultaría. Por tal motivo a continuación se presenta un amplio Glosario de Términos, con el objeto de que el lector cuente con un marco teórico en cuanto a la terminología empleada en este documento, para proporcionarle una orientación en relación al contenido del mismo.

ACREDITAR Dar pruebas tangibles, verídicas para certificar la validez de hechos, situaciones o documentos.

ACTIVIDAD Conjunto de operaciones afines, ejecutadas por una unidad de trabajo que contribuyen al logro de una función. La actividad o labor será la unidad mínima, para efectos de este sistema, en lo que se refiere a aspectos programables, de presupuesto y de evaluación.

ACUERDO Resolución adoptada por un tribunal o órgano administrativo o decisión a que se llegue en una Asamblea sin importar la índole de que se trate.

ADIESTRAR Hacer diestra a una persona para realizar una labor determinada a través de la práctica.

APRENDIZAJE Contrato en virtud del cual una de las partes se obliga a prestar servicios, a una determinada actividad co-

mercantil o industrial, y la otra, que --
los recibe, a facilitarle la enseñanza
de un arte u oficio y a abonarle la re-
tribución que se convenga. (Definición
en materia de Derecho).

APRENDIZAJE Modo de formación que se caracteriza --
por ser integral y completo, destinado-
a adolescentes, tendiente a formar tra-
bajadores aptos para ejercer ocupaciones
calificadas, cuyo desempeño requiere de
habilidad manual y de conocimientos tec-
nológicos. 3/

En relación a este término creemos que-
hubiera sido más acertado denominarle -
"aprendizaje para la formación profesio-
nal", ya que la simple expresión de ---
aprendizaje, hace referencia a la pala-
bra íntimamente relacionada con la Psi-
cología y su significado no vá de acuer-
do con el que expresa el autor, ya que
este lo enfoca al ambiente de trabajo -
y a la productividad del mismo.

APTITUD Potencialidad del individuo para aprender; condición o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad. 4/

Es aquella habilidad que el individuo puede adquirir mediante estudios teóricos y prácticos.

APROBAR Demostrar la existencia de un hecho, -- considerar como bueno una situación u objeto.

ARTICULO Cada una de las partes en que suelen dividirse los escritos; trátase de una -- Ley, códigos, decretos o reglamentos en que aparecen contenidas las diferentes disposiciones.

AYUDANTE Persona que se encuentra bajo las órdenes de un jefe superior desde el punto de vista jerárquico.

CAPACITAR Habilitar a una persona en forma teórica y práctica para que sea apto al rea-

lizar una tarea o labor.

CAPATAZ El que gobierna y tiene a su cargo cierto número de gente para realizar determinado trabajo.

CORPORACION Cuerpo o comunidad, especie de persona-jurídica constituida con el propósito de perseguir fines de utilidad pública de la naturaleza más diversa.

CURSO Conjunto de actividades de enseñanza - aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de -- trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

5/

Respecto a la nota consideramos que llevando un curso de cualquier disciplina se adquiere destreza y habilidad para desarrollar el trabajo con mayor precisión y eficiencia.

DERECHO

Facultad de hacer u obtener alguna cosa

con arreglo a las normas morales, a las leyes positivas o a las institucionales.

DIAGNOSTICO Proceso a través del cual se determinan las circunstancias y naturaleza de un estado o situación.

CASA MATRIZ Establecimiento cuya razón social consta de filiales o sucursales siendo la casa-matriz la que lleva un control tanto económico como administrativo.

CIRCULAR Instrucción que un órgano superior de la administración, dirige a sus subordinados en relación con sus labores; instrucción en forma escrita.

COMISION Conjunto de personas que colabora de modo permanente o eventual en el desempeño de determinadas tareas de tipo político, parlamentario o administrativo.

CONJETURA Juicio probable formado de las cosas, derivado de determinadas observaciones.

CONSTITUIR	Componer, organizar, dar forma a una <u>co</u> sa.
CONTRATO	Convenio en virtud del cual se produce- o se transfiere una obligación o un dere <u>cho</u> .
CONVENIO	Acuerdo de dos o más personas destinadas a crear, transferir, modificar, o extin- guir una obligación.
ENTIDAD	Sociedad o corporación permanente en -- cuanto no esté representada por una per <u>so</u> na o delegación.
ESCUELA	Establecimiento público o privado cuyo giro es impartir educación.
FORMACION PROFESIONAL	Todo proceso de obtención de conoci- - miento y desarrollo de aptitudes, que- permiten la preparación integral del - hombre para una vida activa, producti- va y satisfactoria, así como para un - eficiente desempeño profesional en --- cualquier nivel de calificación y res-

ponsabilidad y una participación consciente en la vida social, económica y cultural. 6/

Contempla la preparación de la mano de obra, ya sea para mejorar su calificación o prepararla para ocupar niveles superiores dentro de la jerarquía del empleo.

GARANTIA

Aseguramiento del cumplimiento de una obligación.

GESTIONAR

Hacer diligencias que conduzcan al logro de un negocio o trámite.

GOBIERNO

En sentido amplio, conjunto de los órganos mediante los cuáles el Estado actúa en cumplimiento de sus fines. En sentido restringido conjunto de los órganos superiores del poder ejecutivo, bajo la presidencia del jefe del Estado.

HABILIDAD

Destreza y precisión necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocu-

pación, de acuerdo con el grado de exactitud requerida. 7/

Considerar a una persona como apto y capaz de realizar una labor o una tarea.

IMPARTIR

Comunicar, proporcionar información o conocimientos.

IMPLANTAR

Establecer o poner en práctica nuevas doctrinas, normas o costumbres.

INSTITUCIONES

Establecimiento o fundación de la Nación.

LEY

Norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

METODO

Ordenación de la actividad según las reglas que se consideren adecuadas para obtener resultados satisfactorios en relación con las ramas del conocimiento

científico.

METODOLOGIA Es el camino a seguir, a través del -
cual se llegará al cumplimiento de -
una meta u objetivo.

MUNICIPIO Conjunto de vecinos de una población-
representado por su ayuntamiento.

NECESIDAD Es la falta de cosas que son menester.

**NECESIDADES
NO MANIFES-
TADAS** Son aquellas que no se perciben a sim
ple vista motivo por el cual se requier
re de una investigación meticulosa.

NIVEL Una situación en una escala predeter-
minada, ej: grado de bienestar princi-
palmente material alcanzado por la ge
neralidad de los habitantes de un país
o región (Nivel: alto, mediano y bajo).

OBRERO Persona que trabaja en un oficio u obra
manual para percibir un salario.

OFICIO Ocupación habitual de una persona. Pro

PATRON Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o de varios trabajadores.

PEON Jornalero que trabaja en cosas materiales que no piden arte ni habilidad.

PERSONAL Conjunto de personas que prestan sus servicios a determinada corporación -- o dependencia.

PERSONAL TEMPORAL Son aquellos individuos que prestan -- sus servicios a cualquier rama económica durante un período de tiempo determinado, esto es, en forma eventual.

PERSONAL PERMANENTE Son aquellos individuos que prestan -- servicios a cualquier rama económica - por tiempo indeterminado.

PLANES Proyecciones a futuro.

POBLACION Todos los individuos que habitan consuetudinariamente en un Estado, está formada por nacionales ya que los ex--

fesión de un arte mecánico. 8/

Es una tarea cotidiana, la que con el transcurso del tiempo adquiere tales características que recibe el nombre de arte manual.

OBJETIVO

Es el fin general que se pretende alcanzar para lo cual fué creada la institución u organización. Se expresará por lo general en términos cualitativos.

OCUPACION CALIFICADA

Ocupación que comprende un gran número de operaciones complejas, cuya ejecución requiere la iniciativa propia del trabajador para organizar sus labores y realizarlas con poca supervisión, como también el conocimiento completo de los procesos y de las técnicas operativas, capacidad de juicio y la responsabilidad por productos, materiales y equipos utilizados.

OBLIGACION

La relación entre dos o más personas para hacer o no hacer algo.

tranjeros aunque radiquen en el Estado no se consideran dentro de la población.

PONENCIA Informe, también se entiende como proyecto de resolución o sentencia.

PROCEDIMIENTO Conjunto de formalidades o trámites a que se está sujeta la realización de los actos sin importar la índole de que se trate.

PRODUCTIVIDAD Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo. 9/

Relación entre lo producido y lo invertido en la producción.

La productividad es uno de los aspectos en el que se pueden observar los beneficios que proporciona el capacitar a los trabajadores, sobre todo en la Industria de Transformación, ya que con esto se incrementa el índice de productividad.

PROGRAMA Declaración por escrito de lo que se tiene planeado realizar en materia de trabajo, de cursos que se impartirán o desde el punto de vista cultural.

PROMOVER Ascenso a un nivel de vida superior al que tiene, cambiar y elevar a la persona en su empleo a un puesto mejor al que tiene.

PRONOSTICO Predicción de las cosas futuras; hechas en base a cosas o fenómenos pasados.

PROYECTO Plan realizado en base a un estudio -- previo para ser ejecutado en el futuro.

PUESTO Conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona. 10/

Es el desempeñado por una persona que esté capacitada para llevar a cabo el trabajo, dicha persona debe ser responsable y tener cualidades y habilidades-

para realizar sus actividades laborales.

REGISTRO Acción de plasmar por escrito un concepto o notación.

REVISION Ver minuciosamente algo, ratificar, - cotejar que esté correcto.

REVOCAR Retirar o anular una orden o trámite.

SINDICATO Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. 11/

Es un organismo formado por un grupo de empresarios o trabajadores con el fin de protegerse éstos y a sus intereses.

SUCURSAL Establecimiento que se da por motivos de ampliación, que depende social y económicamente de la casa matriz.

SECTOR
PRIMARIO

Sector de la economía que comprende - las actividades económicas correspondientes a la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza, la pesca y la industria extractiva o minera.

SECTOR
SECUNDARIO

Sector de la economía que comprende - las actividades económicas correspondientes a la industria manufacturera o de transformación; la electricidad, aguas y servicios sanitarios; la construcción; el transporte, almacenaje y comunicaciones.

SECTOR
TERCIARIO

Sector de la economía que comprende - las actividades económicas correspondientes al comercio y a los servicios.

TECNOLOGIA

Conjunto de conocimientos íntimamente relacionados con una tarea u oficio industrial específica.

TRABAJADOR

Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado.

TRABAJO Actividad humana dirigida a la produc--
ción de cosas materiales o espirituales,
o al cumplimiento de un servicio público
o privado.

VIDA Vida humana en cuanto se desenvuelve en
el ámbito familiar; en la esfera de las-
actividades profesionales que pueden --
constituir funciones públicas y en el cir-
culo de intimidad que representa la co-
municación amistosa.

C). - ANTECEDENTES HISTORICOS

La educación de adultos en México tiene una larga historia que narraremos a partir del período gubernamental de Don Valentín Gómez Farfías, "quién el 19 de diciembre de 1823, tuvo a bien decretar:

En el artículo I. La Escuela de primeras letras creada en el establecimiento de Estudios Ideológicos, destinada exclusivamente a la enseñanza de artesanos - - adultos, maestros, oficiales y aprendices. El brevísimo tiempo que Gómez Farfías estuvo en el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo evitó que tuviera vigencia, - pero es el antecedente más remoto de nuestra vida independiente.

En 1889 a 1890 se reunió en la capital de la República el Primer Congreso Nacional, que no pasó por alto el problema de la educación de adultos y sometió a -- una reunión especial planteando las interrogantes de ¿si son necesarias Escuelas Nocturnas de Adultos?; -- ¿qué tiempo debe durar su enseñanza?; ¿si sus programas y libros de textos deben ser los mismos de las escuelas elementales de niños?; ¿qué métodos, procedimientos y sistemas deben emplearse con los adultos y

si esas escuelas solamente deben limitarse a la enseñanza puramente elemental, o deben encargarse también, dentro de su órbita, de cooperar a la instrucción técnica de los obreros?

La Ley de Educación Primaria de 1910 incluye disposiciones sobre la educación de los adultos, señalando - que habrá para las personas que hubieran pasado la edad escolar "Educación Complementaria de la elemental o - la suplementaria".

La Ley Orgánica de 1942, señala como obligación primordial del Estado sostener campañas nacionales y permanentes para la alfabetización y cultura elemental - de la población adulta iletrada ... y fija a los municipios el deber de sostener permanentemente servicios, escuelas o institutos de alfabetización y la cultura elemental, y el fomentar económicamente a la iniciativa privada en esta campaña.

El Capítulo XV se ocupa de la educación extraescolar - y reitera las campañas de alfabetización, agregando, la asimilación del ambiente nacional de los grupos indígenas y campesinos a su cultura rudimentaria". 12/

Consideramos que si estas disposiciones legales se hubieran llevado a cabo, no contaríamos con el índice tan elevado de analfabetas, ni nos encontraríamos -- quizás, en un nivel de subdesarrollo y época de austeridad, como por el que actualmente está atravesando - el país.

Se inició la labor de Capacitación y Adiestramiento, a raíz de las necesidades de elevar el nivel de productividad de las empresas.

Las necesidades de Capacitación y Adiestramiento surgieron en el año de 1950; en ese mismo año se impartían "Cursos de Enseñanza Individualizada", cuya característica principal consistía en tomar en consideración las potencialidades y limitaciones personales de cada individuo.

También se contaba con Técnicas de Instrucción Programada, Sistema Keller, Sistema Audio-Tutorial e Instrucción Auxiliada por Computadora.

En esta época se encararon la Industria en general y el movimiento obrero organizado para solucionar el -- problema de Capacitación y Adiestramiento que existía;

para que en esta forma se pudiera contar con mano de obra calificada, que necesitaba la industria, y que la clase obrera debía suministrar preferentemente. Al Estado, empresas privadas, los sindicatos obreros y otras instituciones, se les solicitó que coadyuvaran a realizar los objetivos de la capacitación técnica del obrero en el país.

La exigencia de una preparación especial para todos los que prestan sus servicios en un sistema de trabajo empresarial, ha sido advertida desde los comienzos de la organización industrial.

Tal preparación se ha entendido, generalmente o como instrucción (actividad manual) o como formación (educación para la vida empresarial).

De hecho en la estructura de la empresa se ha diferenciado la técnica, entendida como creación y empleo de aparatos instrumentales, y la organización entendida como criterio de combinación, coordinación y control de todos los factores que operan en un complejo productivo.

Inmediatamente después de hacer esta diferenciación-

entre técnica y organización, consideramos que ha -
adquirido un peso cada vez más grande también el factor humano de la organización, ya sea por razones políticas, sociales o culturales.

Para que el personal de la empresa pudiera ejercitar las diversas funciones, con la mejor eficiencia, se considera necesario un proceso de información y formación conjuntas que aclarase el contenido de los distintos papeles organizativos (contenido profesional - del trabajo); los objetivos o sea niveles de capacidad y rendimiento y los medios idóneos para conseguir los objetivos desde nuestro punto de vista, son los que a continuación se mencionan: directrices, métodos, procedimientos, etc.

Este proceso en la actualidad recibe el nombre de - - adiestramiento o formación profesional, generando una confusión a causa del distinto significado que tenían anteriormente estas palabras.

Además hay que hacer constar que los términos, formación y adiestramiento, en su significado más reciente, se usan constantemente con una referencia específica a la presentación, esto es, a la actualización y al-

perfeccionamiento de las diversas disciplinas de cualquier nivel.

De todas formas, a nuestro parecer tiene poca importancia la cuestión terminológica, siempre que los contenidos sean claros.

Lo que influye en un comportamiento humano puede ser un cambio en la esfera cognocitiva o un cambio físico: tres dimensiones que se desarrollan siguiendo leyes -diversas y por lo tanto obtenibles con diversas metodologías.

En una estructura organizativa, como es la empresa, - las demandas de un cambio de comportamiento derivan - de dos necesidades principales: Una exigencia de información y de competencia técnica en ciertas funciones, y una exigencia de interacción y de interdependencia con otros individuos para aquellos objetivos - que pueden ser plena o parcialmente compartidos por - parte de los interesados.

Entendemos que estas dos exigencias están presentes, con acentos y modalidades diversas, a cualquier nivel de responsabilidad.

Por lo tanto, el problema de la formación o el adiestramiento es el dar una respuesta humana y organizativamente aceptable a estas dos exigencias.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO I

- 1/ "Terminología básica de la Formación Profesional en América Latina" de Santiago Agudelo Mejía. Montevideo 1978. Pág. 7.
- 2/ IBID Pág. 13
- 3/ IBID Pág. 8
- 4/ Guía Técnica para detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa. Pág. 48.
- 5/ IBID Pág. 50
- 6/ IBIDEM.
- 7/ "Terminología básica de la Formación Profesional en América Latina" de Santiago Agudelo Mejía. Montevideo 1978. Pág. 27
- 8/ IBID Pág. 37

9/ IBID Pág. 43

10/ Gufa técnica para detección de necesidades de -
Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y -
Mediana Empresa. Pág. 52.

11/ Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo 1979. --
Pág. 178

12/ Cfr. Pedagogía para el Adiestramiento, Vol. I,-
No. 2, 1971 (ARMO) 11 a 15 p.p.

CAPITULO II. BASES JURIDICAS

Para instrumentar el contenido de este capítulo nos basamos en los preceptos legales que rigen en la actualidad, en relación al Sistema de Capacitación y Adiestramiento en México, estos fundamentos fueron promulgados en el año de 1978, para adquirir vigencia a partir del 10. de mayo del mismo año.

A continuación presentamos en forma textual del Artículo 123, las fracciones XIII y XXXI del Apartado A de nuestra Carta Magna (La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), porque hace mención de algunos aspectos sobre la Capacitación y Adiestramiento en México. De igual forma plasmamos la transcripción del Artículo 153 del Capítulo III - Bis, Título IV de la Ley Federal de Trabajo, debido a que este capítulo contiene todo lo referente al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento en México, así como también mencionamos algunos otros artículos que consideramos de gran importancia, después de un profundo y minucioso análisis del que se derivó, el realizar un sistema de eliminación por prioridades, respecto a los artículos que tocan algunos tópicos rela-

cionados con la Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de reducir en lo posible las citas textuales - en el contenido del capítulo, de manera que al lector le sea fácil su lectura y la asimilación del mismo.

a). - CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"A" Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo: 1/

Fracción XIII. - Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. 2/

Fracción XXXI. - La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales:

1. - Textil;
2. - Eléctrica;
3. - Cinematográfica;
4. - Hulera;
5. - Azucarera
6. - Minera;
7. - Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. - De hidrocarburos;
9. - Petroquímica;
10. - Cementera;
11. - Calera;
12. - Automotriz; incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas.
13. - Química; incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. - De celulosa y papel;
15. - De aceites y grasas vegetales;
16. - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se des

tinen a ello;

17. - Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. - Ferrocarrilera;
19. - Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. - Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. - Tabacálera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1. - Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. - Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. - Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica ex

clusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

3/

El Congreso de la Unión es el encargado de expedir -- las diversas leyes sobre el trabajo, las que abarcan a todo tipo de contrato laboral, como puede ser, Contrato Colectivo de trabajo, Contrato Ley, Contrato Individual; motivo por el cual atañe tanto a los obreros como a empleados, jornaleros, domésticos, artesanos, etc.

La Fracc. XIII del Art. 123 hace mención de la obligación que tienen las empresas de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, sin importar la índole o giro de la actividad a que se dedique.

La Fracc. XXXI del Art. 123 expresa que las autoridades federales son las encargadas de la aplicación de las leyes del trabajo en las ramas industriales y en las empresas que detalla dicha fracción.

b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 527. - La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. - Ramas industriales.

1. - Textil;
2. - Eléctrica;
3. - Cinematográfica;
4. - Hulera;
5. - Azucarera;
6. - Minera;
7. - Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. - De hidrocarburos;
9. - Cementera;
10. - Petroquímica;
11. - Calera;
12. - Automotriz, incluyendo autopartes mecáni-

cas o eléctricas;

13. - Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. - De celulosa y papel;
15. - De aceites y grasas vegetales;
16. - Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. - Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. - Ferrocarrilera;
19. - Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. - Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. - Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. - Empresas.

1. - Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Fe-

deral.

2. - Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
3. - Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación, 4/

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ARTICULO 529. - En los casos no previstos por el artículo 527 la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A,

las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. - Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la Información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones.

II. - Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento.

III. - Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

IV. - Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

V.- Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

VI. - Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y,

VII. - Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud. 5/

CAPITULO IV. Del Servicio Nacional del Empleo, Ca
pacitación y Adiestramiento. (L.F.T.)

ARTICULO 537. - El Servicio Nacional del Empleo, Ca-
pacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes ob-
jetivos:

I. - Estudiar y promover la generación de empleos.

II. - Promover y supervisar la colocación de los tra-
bajadores.

III. - Organizar, promover y supervisar la capacita-
ción y el adiestramiento de los trabajadores; y

IV. - Registrar las constancias de habilidades labo-
rales. 6/

ARTICULO 539. - Actividades que le corresponden a la
Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adies
tramiento.

Fracc. III. - En materia de capacitación o adiestra-
miento de trabajadores:

a). - Cuidar de la oportuna constitución y el -

CAPITULO IV. Del Servicio Nacional del Empleo, Ca
pacitación y Adiestramiento. (L.F.T.)

ARTICULO 537. - El Servicio Nacional del Empleo, Ca-
pacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes ob
jetivos:

I. - Estudiar y promover la generación de empleos.

II. - Promover y supervisar la colocación de los tra
bajadores.

III. - Organizar, promover y supervisar la capacita
ción y el adiestramiento de los trabajadores; y

IV. - Registrar las constancias de habilidades labo-
rales. 6/

ARTICULO 539. - Actividades que le corresponden a la
Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adies
tramiento.

Fracc. III. - En materia de capacitación o adiestra
miento de trabajadores:

a). - Cuidar de la oportuna constitución y el -

funcionamiento de las Comisiones Mixtas de capacitación y Adiestramiento.

b). - 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 la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités.

c). - Estudiar y en su caso sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalan los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento -- que corresponda.

d). - Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las Instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervi

sar su correcto desempeño; y, en su caso - revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

- e). - Aprobar, modificar o rechazar, según el caso los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.
- f). - 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.
- g). - Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis del Título Cuarto.
- h). - Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y en su caso, para la expedición de certificados conforme a -

lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

- i). - En general realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. - En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a). - Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,

- b). - En general realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia. 7/

Corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en ciertas ramas de la industria (las citadas en la transcripción del Art. 527 de la Ley Federal del Trabajo), también le corresponde -

llevar todos los conflictos que interfieran entre dos o más entidades federativas y la obligación de los patrones en relación a la capacitación y adiestramiento, así como también la higiene y seguridad de los trabajadores y de los establecimientos de trabajo.

Le compete a las Autoridades Federales transmitir la información que solicite el ejecutivo federal, para que realice las funciones necesarias y cumpla con lo que especifica la Ley. Participan en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Esta . . . tal de Capacitación y Adiestramiento, le corresponde reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de capacitación y adiestramiento.

En base a los objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento según se le atribuyen en el Art. 537 podemos decir que se formularon con miras a resolver los problemas de desempelo y subempleo en México, así como también para elevar la productividad de la población ocupada. Lógicamente los resultados se obtendrán a largo plazo, pero esperamos con optimismo que éstos sean fructíferos.

En el Art. 539 Fracc. III de la citada Ley, hace refe

rencia a las diversas actividades que le atañen a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento respecto a la capacitación y adiestramiento, para coadyuvar al cumplimiento de las metas y objetivos que se le fijaron. Consideramos de importancia el hacer la transcripción de esta fracción para complementar la información proporcionada con el objeto de que el lector comprenda qué es la Unidad -- Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para qué se creó, cuáles son sus objetivos y cuáles son sus actividades fundamentales...

CAPITULO III - BIS. De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores. (L.F.T.)

ARTICULO 153-A. - Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 153-B. - Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

ARTICULO 153-C.- Las Instituciones o escuelas que --
deseen impartir capacitación o adiestramiento, así co

mo su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

ARTICULO 153-E. - La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña en cuyo supuesto. La capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ARTICULO 153-F. - La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto.

I. - Actualizar y perfeccionar los conocimientos y

habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II. - Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. - Prevenir riesgos de trabajo.

IV. - Incrementar la productividad; y,

V. - En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

ARTICULO 153-G. - Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación, inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, presentará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

ARTICULO 153-H. - Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. - Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de

grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

- II. - Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. - Presentar los exámenes de evaluación y conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

ARTICULO 153-I. - En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

ARTICULO 153-J. - Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patro-

nal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

ARTICULO 153-K. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales -- tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. - Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. - Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. - Proponer sistemas de capacitación y adiestra--

miento para y en el trabajo, en relación con -
las ramas industriales o actividades correspon-
dientes;

IV. - Formular recomendaciones específicas de planes
y programas de capacitación y adiestramiento.

V. - Evaluar los efectos de las acciones de capaci-
tación y adiestramiento en la productividad --
dentro de las ramas industriales o actividades
específicas de que trate; y

VI. - Gestionar ante la autoridad laboral el regis-
tro de las constancias relativas a conocimien-
tos o habilidades de los trabajadores que ha-
yan satisfecho los requisitos legales exigidos
para tal efecto.

ARTICULO 153- M. - En los Contratos Colectivos debe--
rán incluirse cláusulas relativas a la obligación pa-
tronal de proporcionar capacitación y adiestramiento
a los trabajadores, conforme a los planes y programas
que satisfagan los requisitos establecidos en este --
Capítulo. Además, podrá consignarse en los propios -
contratos el procedimiento conforme al cual el patrón

capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso cláusula de admisión.

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

ARTICULO 153-O. - Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

ARTICULO 153-P. - El registro de que trata el artí

culo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. - Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. - Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios, de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III.- No estar ligadas con personas o Instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la Fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ARTICULO 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. - Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. - Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. - Precisar las etapas durante las cuales se impartirá toda la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. - Señalar el procedimiento de elección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

V. - Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI. - Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

ARTICULO 153-R. - Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

ARTICULO 153-S. - Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con su obligación de que se trata.

ARTICULO 153-T. - Los trabajadores que hayan sido apro bados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a -- que las entidades instructoras les expida las constan- cias respectivas, mismas que autenticadas por la Co- misión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, por con ducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta - de éste a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y las tome en cuenta al -- formular el padrón de trabajadores capacitados que co- rresponda, en los términos de la fracción IV del artí- culo 539.

ARTICULO 153-U. - Cuando implantado un programa de ca pacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios pa- ra el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o -- presentar y aprobar ante la entidad instructora, el - examen de suficiencia que señale la Unidad Coordijado ra del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades labora- les.

ARTICULO 153-V. - La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, -- con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad - - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, listas de las constancias que se haya expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es -
apto.

ARTICULO 153-W. - Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos - descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan -

concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que se trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

ARTICULO 153-X. - Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo. 8/

Los preceptos anteriormente mencionados nos señalan - que todos los trabajadores tienen derecho a que sus - patrones les proporcionen Capacitación y Adiestramiento, para elevar su nivel de vida y de productividad - en el trabajo. Esta capacitación se les podrá impartir dentro o fuera de la empresa, por personal propio o externo o en organismos especializados; estos instructores y/u organismos deberán estar autorizados y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos se proporcionarán dentro del horario de - labores; salvo en los casos en los que de común acuerto

do los trabajadores y patrones dispongan otra cosa. - Los objetivos de la Capacitación y Adiestramiento deberán cubrir los siguientes aspectos:

- a). - Actualizar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores;
- b). - Preparar a los trabajadores para ocupar -- puestos vacantes o de nueva creación.
- c). - Reducir el índice de accidentes.
- d). - Incrementar los niveles de productividad.
- e). - Mejorar aptitudes de los trabajadores.

Este artículo señala que los trabajadores de nuevo ingreso que requieran capacitación y adiestramiento, recibirán los cursos según las condiciones que rijan en la empresa o en el contrato colectivo de trabajo; - - por supuesto que dichos trabajadores están obligados a asistir puntualmente a ellos, a llevar a cabo las - indicaciones que se les señalen y a presentar los exámenes de conocimientos.

La constitución de las Comisiones Mixtas de Capacita-

ción y Adiestramiento, se debe integrar en forma paritaria, esto es, deberá ser igual número de representantes patronales y representantes de los trabajadores, - cuya labor es la instrumentación del Sistema de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores de la em presa.

En los contratos colectivos deberán aparecer las cláusulas referentes a la obligación de los patronos, para con los trabajadores, de proporcionarles oportunamente la capacitación y adiestramiento de acuerdo a los planes y programas establecidos.

Los patronos están obligados a presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los -- quince días siguientes de la revisión o prórroga del - Contrato Colectivo de Trabajo, los planes y programas para su aprobación; para las empresas en las que no - rija contrato colectivo de trabajo, los patronos deberán presentar sus planes y programas dentro de los -- primeros sesenta días de los años impares.

Los planes y programas nunca serán de períodos mayores de cuatro años, deben incluir todos los puestos - que existan en la empresa, así como también se deberá

mencionar en forma precisa las etapas en que se dará Capacitación y Adiestramiento a todo el personal, señalando la forma en la que se estableció el orden en que se capacitarán a los trabajadores de un mismo -- puesto.

Los patrones que no cumplan con la presentación de los planes y programas o que habiéndolos presentado no los lleve a cabo, serán sancionados para que cumplan eficazmente con sus obligaciones.

Los registros para instructores se otorgarán a -- -- quienes comprueben estar capacitados para impartir en forma satisfactoria los cursos de adiestramiento a los trabajadores. Que no tengan relación con algún culto religioso según estipula la Frac. IV del Art. 3o. Constitucional.

Los trabajadores que hayan presentado y aprobado -- sus exámenes sobre los cursos de Capacitación y -- Adiestramiento, tendrán derecho a que las entidades instructoras les otorguen una constancia de habilidades laborales. En el caso de que los trabajadores antes de recibir los cursos de Capacitación y Adiestramiento, se sientan capacitados para desempeñar -- el puesto inmediato superior, deberán acreditar los

exámenes correspondientes, y en el caso de que los - -
aprueben, también se les otorgará su constancia de ha-
bilitades laborales.

Tanto los trabajadores como los patrones podrán recu- -
rrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para lle-
var a cabo las acciones individuales y colectivas, re-
lacionadas con la Capacitación y Adiestramiento.

Las autoridades laborales vigilarán el cumplimiento de
la obligación por parte de los patrones, en cuanto a -
proporcionar la Capacitación y Adiestramiento a sus --
trabajadores.

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramien-
to estarán integrados por representantes de estos tres
sectores; patronal, de trabajadores y sindicatos; los-
que fungirán como órganos auxiliares a la Unidad Coor
dinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

(UCECA).

Cuando los patrones cometan violaciones en cuanto a la
capacitación y adiestramiento y a la seguridad e higie
ne de los trabajadores; se debe dar aviso a la Secreta
ría del Trabajo y Previsión Social, para que ésta, pro

ceda a la ejecución de las sanciones correspondientes a estas violaciones.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO II

- 1/ Leyes y Códigos de México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa. Sexagésima Edición. México 1979. Pág. 93.
- 2/ IBID Pág. 93
- 3/ IBID Págs.100 y 101.
- 4/ Ley Federal de Trabajo. Segunda Edición Actualizada, incluye las Reformas hasta el 10. de mayo de 1978. Segunda Edición 1979. Editorial - Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1979. Págs: 322, 323, 324.
- 5/ IBID Págs.325, 326
- 6/ IBID Pág 328
- 7/ IBID Págs.330, 331, 332
- 8/ IBID Págs. 97, 107.

CAPITULO III. - PLANTEAMIENTO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las necesidades de Capacitación y Adiestramiento o Formación Profesional las podemos subdividir en dos grandes grupos, el primero de carácter general en relación con el ambiente de trabajo en su totalidad.

Este tipo de necesidades conciernen a la preparación ~~sobre~~ sobre los principales problemas organizativos y productivos inherentes al ambiente de trabajo, del cual no se puede prescindir.

Como consecuencia de ello existe la necesidad de proporcionar a los obreros conocimientos diversos de los que imparten en la escuela, por lo que deberán ser tratados en periodos de adiestramiento, problemas en relación con las principales normas que regulan la empresa, los principios de cooperación en el trabajo propio y ajeno. El adiestramiento tendrá que orientarse además hacia formas que permitan el conocimiento de los más elementales principios de la economía empresarial para permitir el aprendizaje de criterios de valoración económica de los costos y del fin al que tiende la actividad productiva útil.

Otra parte del Adiestramiento tendrá que ser dedicada al derecho laboral y a nociones sindicales, para proporcionar un completo conocimiento sobre los propios derechos y deberes, para ofrecer elementos relativos a las conexiones existentes entre los hombres y el trabajo.

Consideramos segundo grupo como de carácter particular, esto es, sobre tareas específicas de cada puesto de trabajo.

Estas necesidades las relacionamos con la preparación y la competencia necesarias que el obrero debe poseer para insertarse fácilmente en el sector y la función a él asignada.

En consecuencia se deben tener presentes aquellos -- programas de instrucción o perfeccionamiento ligados con las exigencias específicas de trabajo, que proporcionen al obrero conocimientos teóricos y prácticos sobre determinadas disciplinas indispensables -- para desempeñar la función asignada.

También consideramos conveniente que las necesidades de carácter general se trataran de organizar o solu-

cionar a través de programas de formación, en los -
que participarán todos los obreros de la empresa, -
mientras que para las necesidades de carácter parti-
cular se tratará de disponer de programas dirigidos
a personas interesadas en determinada actividad o -
puesto de trabajo.

A continuación se presentan a través de cuadros con
datos estadísticos, las Necesidades Actuales y Futu-
ras de Capacitación, por Estrato, por Grupo Indus-
.....trial, y por Entidad Federativa; estos dos últimos -
muestran también la distribución por sexos. Aparecen
con una breve interpretación y explicación de los -
mismos.

NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION POR ESTRATO.

Primer Estrato. Como se observa en la gráfica el primer estrato abarca de cinco a veinte trabajadores; cuenta con un total de personal de 16,770 (dieciseis mil setecientos setenta), con necesidades actuales y futuras de capacitación.

Respecto al total de personal ocupado cuenta con un 29.47 % de la población total. El universo de este estrato se clasificó por sexo obteniéndose los resultados siguientes:

- Del sexo masculino 12,712 (doce mil setecientos doce).
- Del sexo femenino 3,958 (tres mil novecientos cincuenta y ocho).

De la información obtenida en relación a las necesidades actuales y futuras del total del personal (16,670), tenemos que corresponden 8,977 (ocho mil novecientos setenta y siete personas), con necesida-

**NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE
CAPACITACION POR ESTRATO**

ESTRATO	TOTAL DE PERSONAL CON NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION	% RESPECTO A TOTAL DE PER_ SONAL OCUPADO	HOMBRES	MUJERES	NECESIDADES ACTUALES	NECESIDADES FUTURAS
primero de 5 a 20 trabajadores	16 670	29.47	12 712	3 958	8 977	7 693
segundo de 21 a 99 trabajadores	55 757	28.16	38 044	17 713	35 184	20 573
tercero de 100 y más trabajadores	164 363	29.58	137 026	27 337	126 771	37 592
total general	236 790	29.23	187 782	49 008	170 932	65 858

des actuales de capacitación y 7,793 (siete mil setecientos noventa y tres personas), con necesidades de formación profesional a futuro.

Segundo Estrato. Respecto al segundo estrato observamos que abarca de 21 a 99 trabajadores; cuenta con un total de personal de 55,759 (cincuenta y cinco mil setecientos cincuenta y nueve) con necesidades actuales y futuras de capacitación.

Respecto al total de personal ocupado cuenta con 28.16% de la población total. El universo de este estrato se clasificó por sexo obteniéndose los resultados siguientes:

- Del sexo masculino - 38,044 (treinta y ocho mil cuarenta y cuatro).
- Del sexo femenino - 17,713 (diecisiete mil setecientos trece).

De los resultados obtenidos en relación a las necesidades actuales y futuras del total del personal (55,757), tenemos que corresponden 35,184 (treinta y cinco mil ciento ochenta y cuatro personas) con

necesidades actuales de capacitación y 20,573 - - - (veinte mil quinientas setenta y tres personas) con necesidades de formación profesional a futuro.

Tercer Estrato. Como podremos apreciar este estrato abarca de cien a más trabajadores; cuenta con un total de personal de 164,363 (ciento sesenta y cuatro mil trescientos sesenta y tres) con necesidades actuales y futuras de capacitación.

..... Respecto al total de personal ocupado cuenta con un 29.58% de la población total. El universo de este estrato se clasificó por sexo obteniéndose los resultados siguientes:

- Del sexo masculino - 137,026 (ciento treinta y siete mil veintiseis).
- Del sexo femenino - 27,337 (veintisiete mil trescientos treinta y siete).

De los resultados que se obtuvieron en relación a las necesidades actuales y futuras del total de personal (164,363), tenemos que corresponden 126,771 (ciento veintiseis mil setecientos setenta y un personas) con necesidades actuales de capacitación y -

37,592 (treinta y siete mil quinientos noventa y dos personas) con necesidades de formación profesional a futuro.

Respecto a la Capacitación por Estrato podemos argumentar que se le debe dar mucha importancia a las ne
cesidades actuales de capacitación en el que atravie
san las empresas; ya que si descuidan los empresarios la capacitación de sus trabajadores; éstos no les pro
porcionarán mayor productividad, puesto que no esta
rían aptos para realizar sus labores.

Consideramos que es de suma importancia satisfacer -
las necesidades actuales de Capacitación y Adiestra-
miento para evitar que el nivel de la productividad
decaiga y por otra parte, lograr elevar el índice --
del nivel en el que actualmente se encuentra el stan-
dard de productividad.

**NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE
CAPACITACION POR GRUPO INDUSTRIAL**

②

GRUPO INDUSTRIAL	TOTAL DE PERSONAL CON NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION	% RESPECTO AL TOTAL GENERAL	NECESIDADES ACTUALES	NECESIDADES FUTURAS
Bebidas	1 658	0.70	1 428	230
Téxtilés	24 303	10.26	18 066	6 237
Confecciones y calzado	43 217	18.25	29 388	13 829
Papel	7 923	3.35	6 242	1 681
Química	37 517	15.84	23 623	13 894
Vidrios y materiales de construcción	5 273	2.23	5 199	74
Metálicas básicas	20 681	8.73	18 340	2 341
Productos metálicos	51 479	21.74	36 536	14 943
Maquinaria y aparatos eléctricos	29 536	12.47	19 665	9 871
Vehículos y equipos de transporte	15 203	6.43	12 445	2 758
Total general	236 790	100	170 932	65 858

NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION POR GRUPO INDUSTRIAL.

El grupo industrial con un índice mayor de necesidades de capacitación es: productos metálicos ya que cuenta con un total de 51,479 (cincuenta y un mil - cuatrocientos setenta y nueve personas) con necesidades actuales y futuras de capacitación; y a su vez este total (51,479) se divide en 36,536 (treinta y seis mil quinientos treinta y seis personas) con necesidades actuales y 14,943 (catorce mil novecientos cuarenta y tres personas) con necesidades futuras y teniendo un 21.74% respecto al total de personas.

Se hace mención a este grupo industrial (productos metálicos), porque es conveniente darle mayor importancia al personal que requiere más capacitación, claro que podremos apreciar los demás grupos industriales, para darnos una idea de la realidad del país, y que es necesario impartir Capacitación y Adiestramiento no sólo en el grupo industrial mencionado, sino en cada uno de los grupos industriales.

Es por esto que cada una de las diversas ramas industriales o los empresarios de las mismas, deben preocuparse por proporcionar la capacitación adecuada a su personal que la requiera.

**NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE
CAPACITACION POR ENTIDAD FEDERATIVA**

9

ENTIDAD FEDERATIVA	TOTAL DE PERSONAL CON NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION	% RESPECTO AL TOTAL GENERAL	NECESIDADES ACTUALES	NECESIDADES FUTURAS
Baja California	1 625	0.69	1 351	274
Coahuila	13 604	5.75	12 993	611
Distrito Federal	93 524	39.49	60 368	33 156
Guanajuato	5 283	2.23	2 683	2 645
Jalisco	19 000	8.02	16 550	2 450
Estado de México	58 913	24.09	43 480	15 433
Michoacán	70	0.03	-	70
Nuevo León	22 288	9.41	16 465	5 823
Puebla	16 177	6.83	12 716	3 461
San Luis Potosí	452	0.19	412	40
Tamaulipas	797	0.34	530	267
Veracruz	4 952	2.09	3 374	1 578
Yucatán	105	0.04	55	50
Total general	236 790	100	170 932	65 858

NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION POR ENTIDAD FEDERATIVA.

La entidad federativa con mayor necesidad de capacitación es el Distrito Federal que ya cuenta con un total de 93,524 (noventa y tres mil quinientos veinticuatro personas), del cual 63,368 (sesenta y tres mil trescientos sesenta y ocho personas) con necesidades actuales y 33,156 (treinta y tres mil ciento cincuenta y seis personas) con necesidades futuras y con un 39.49% respecto al total del personal.

Obteniendo un total general de todas las entidades tenemos 236,790 (doscientos treinta y seis mil setecientos noventa) que es el total de personal con necesidades actuales y futuras de capacitación que es el 100% de nuestro universo, y de éste, 170,932 (ciento setenta mil novecientos treinta y dos) es el personal con necesidades actuales de capacitación y 65,858 (sesenta y cinco mil ochocientos cincuenta y ocho) el personal con necesidades futuras.

Como pudimos observar es urgente satisfacer las ne

cesidades actuales de capacitación y adiestramiento; esto es, capacitar a ese personal para que aumente la productividad y elevar el nivel de vida del mexicano.

**NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE
CAPACITACION POR GRUPO INDUSTRIAL
(distribución por sexos)**

GRUPO INDUSTRIAL	TOTAL DE PERSONAL CON NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION	% RESPECTO AL TOTAL DE PER SONAL OCUPADO	HOMBRES	MUJERES
Bebidas	1 658	23.79	1 575	83
Textiles	24 303	20.82	21 262	3 041
Confecciones y calzado	43 217	29.51	20 741	22 476
Papel	7 923	26.87	7 743	180
Química	37 517	38.27	30 973	6 544
Vidrios y materiales de construcción	5 273	28.58	5 192	81
Metálicas básicas	20 681	34.87	20 281	400
Productos metálicos	51 479	29.54	47 866	3 613
Maquinaria y aparatos eléctricos	29 536	29.55	17 841	11 695
Vehículos y equipos de transporte	15 203	24.87	14 308	895
Total general	236 790	29.23	187 782	49 008

NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION POR -
GRUPO INDUSTRIAL.

(DISTRIBUCION POR SEXOS)

El grupo Industrial, Productos metálicos cuenta con 51,479 (cincuenta y un mil cuatrocientos setenta y nueve personas), con necesidades actuales y futuras de capacitación; como se puede apreciar este grupo cuenta con un número considerable de personas que necesitan capacitación y adiestramiento del cual únicamente el 29.54% forma parte de la población económicamente activa y su distribución por sexos es de 47,866 (cuarenta y siete mil ochocientos sesenta y seis) del sexo masculino y 3,113 (tres mil ciento trece) del sexo femenino.

Consideramos que es de gran importancia el capacitar en igual forma tanto a hombres como a las mujeres, ya que este último sector en un futuro cercano, desempeñará un papel muy importante en el mercado de la mano de obra, que como todos sabemos, en el índice de la natalidad el porcentaje de nacimiento de niñas es mucho más elevado respecto al porcentaje de niños que nacen anualmente, por esta-

razón y por la situación inflacionaria en que vivimos, podemos decir que los centros de trabajo se encontrarán con la sorpresa de que cuentan con mayor número de empleados del sexo femenino que del masculino.

NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE
CAPACITACION POR ENTIDAD FEDERATIVA

(distribución por sexos)

⑤

ENTIDAD FEDERATIVA	TOTAL DE PERSONAL CON NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION	% RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAL OCUPADO	HOMBRES	MUJERES
Baja California	1 625	18.73	297	1 328
Cochila	13 604	30.69	12 944	660
Distrito Federal	93 524	29.09	64 147	29 377
Guanajuato	5 283	13.85	4 513	770
Jalisco	19 000	40.66	14 881	4 119
Estado de México	58 913	31.92	52 553	6 360
Michoacán	70	6.49	68	2
Nuevo León	22 288	29.60	19 530	2 758
Puebla	16 177	29.68	13 465	2 712
San Luis Potosí	452	20.39	410	42
Tamaulipas	797	4.57	120	677
Veracruz	4 952	26.28	4 815	195
Yucatán	105	1.48	39	66
Total general	236 790	29.23	187 782	49 008

NECESIDADES ACTUALES Y FUTURAS DE CAPACITACION POR ENTIDAD FEDERATIVA.

(DISTRIBUCION POR SEXOS)

Las Entidades Federativas que tienen personal con necesidades actuales y futuras de capacitación más elevadas son:

El Distrito Federal, debido a que cuenta con 93,524 ... (noventa y tres mil quinientos veinticuatro personas), en segundo término tenemos al Estado de México con 58,913 (cincuenta y ocho mil novecientos trece personas) y en tercer lugar a Nuevo León con --- 22,288 (veintidos mil doscientos ochenta y ocho personas), mencionamos únicamente tres ya que las demás entidades constan de menor número de personal que necesitan capacitación como se puede apreciar Michoacán cuenta con 70 (setenta personas) con necesidades actuales y futuras de capacitación o sea es la entidad que tiene el menor número de personal que requiere capacitación. Jalisco cuenta con el 40.66% de personal ocupado, siendo éste el que consta del porcentaje más alto en relación al total de entidades federativas. Y en Yucatán con 1.48% es el menor en-

cuanto a porcentaje, respecto al total de personal ocupado, todas las demás entidades tienen un porcentaje intermedio.

En cuanto a la distribución de sexos, el Distrito Federal cuenta con 64,147 (sesenta y cuatro mil ciento cuarenta y siete) del sexo masculino y 29,377 (veintinueve mil trescientos setenta y siete) del sexo femenino.

. . . Claramente se observa, que el sector que requiere más capacitación es el sexo masculino, puesto que este predomina.

a) ACTITUDES POR PARTE DEL GOBIERNO, LOS EMPLEADOS,
EL SINDICATO Y LOS PATRONES.

Respecto al Gobierno podemos argumentar lo siguiente:

La reforma agraria; la nacionalización de los ferrocarriles, el petróleo y de la industria eléctrica; el financiamiento público en la agricultura, la industria y los servicios; la regulación del mercado de productos populares; el establecimiento de precios de garantía para algunos productos agrícolas; el régimen de seguridad y de servicios a los trabajadores, etc., etc. Todos estos hechos, aunados al avance tecnológico, determinan nuevas formas y nuevas relaciones en la producción, que lógicamente presionan sobre las metas, las políticas y las reformas de educación en México. Por eso consideramos se ha hecho patente la urgencia de elevar el nivel general de la instrucción pública y la eficiencia de la fuerza de trabajo, contempladas ambas cuestiones como parte integral de una acción de fomento de los recursos humanos para el desarrollo económico y social.

Las acciones del Gobierno, además del constante --

incremento de las inversiones y gastos para la atención de la educación, se han caracterizado en la última década por una serie de reformas para los niveles primario y medio, y que incorporan a la educación formal un mayor y más objetivo conocimiento tecnológico básico y un sentido concreto de productividad.

Cabe mencionar que el Gobierno, atento al cumplimiento de los propósitos que lo inclinaron a establecer los primeros "Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial"; con fecha 26 de noviembre de 1963 y por medio de un decreto presidencial, estableció el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria.

Siguiendo con la acción del Gobierno en el campo de la formación profesional, ya fuera de las áreas administrativas que dependen directamente de la Secretaría de Educación Pública, mencionaremos que poco después de establecido el "Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria", se creó en el Banco de México, dentro del Departamento de Investigaciones Industriales, la oficina de Recursos Humanos que, entre otras actividades,

tendría a su cargo la de servir de órgano auxiliar del Secretario del Consejo.

La participación de los organismos del Estado en la formación profesional en México, tenemos también el Centro Nacional de Productividad, creado hace cinco años.

El Instituto Nacional de Estudios de Trabajo (INET) realizó una investigación, cuyo objetivo fundamental fué; analizar las opiniones que respecto a la capacitación tienen los empresarios, representantes sin dicales, el gobierno y los trabajadores de la industria de transformación.

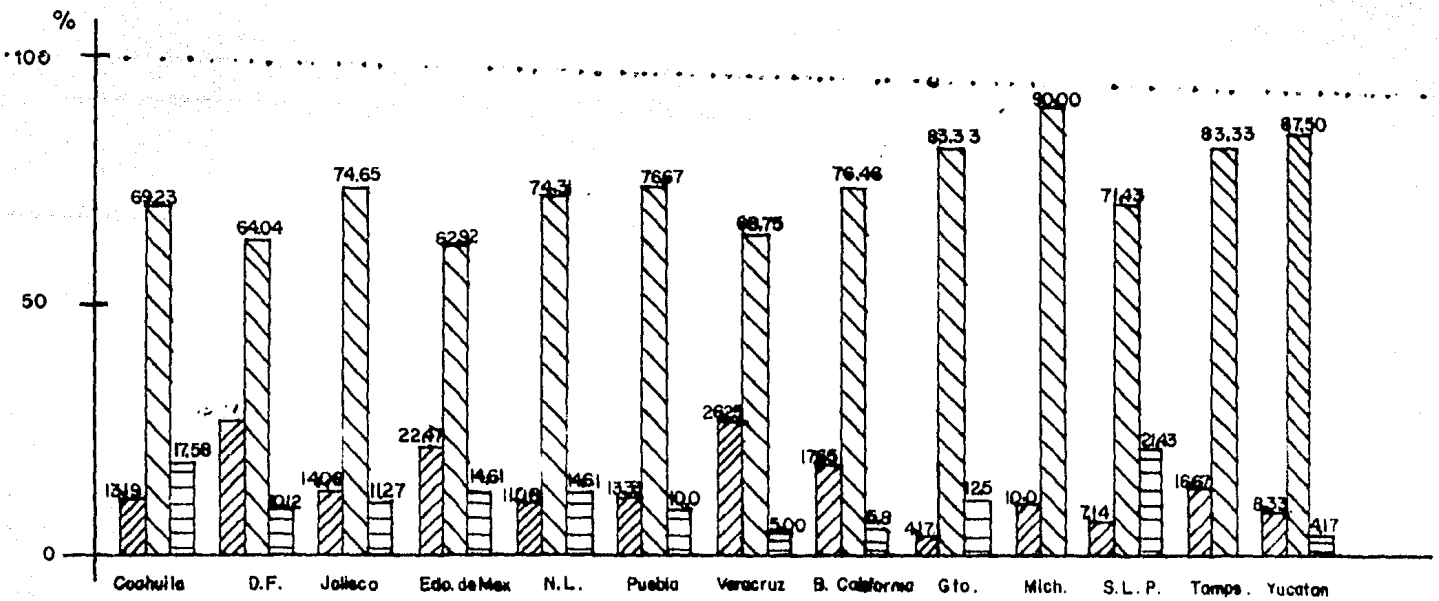
La información obtenida permitirá, identificar las actitudes adoptadas frente a la capacitación, diferenciadas por grupo industrial, entidad federativa, tamaño de empresas y sectores y por diversas características psicosociales como edad, nivel de educación, sexo, estado civil, oficio desempeñado y lugar de nacimiento de los entrevistados.

Los establecimientos, unidades de la investigación fueron seleccionados a partir de la muestra, estadísticamente representativa, diseñada para la inves

investigación "Necesidades de Capacitación en la Industria de Transformación".

A continuación se procede a mostrar los resultados estadísticos de la investigación, realizada para detectar las actitudes por parte del Gobierno, empresarios, sindicatos y trabajadores con una breve interpretación y explicación de los mismos.

ACTITUDES POR ENTIDAD FEDERATIVA (TOTAL DE CASOS)
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS SOBRE TRES PUNTOS DE LA
ESCALA ACTITUDINAL* POR ESTADOS



N=100% DEL TOTAL DE ENTREVISTADOS POR ESTADOS

*AUNQUE LA ESCALA INCLUIA OTROS INTERVALOS(MUY DESFAVORABLE , DESFAVORABLE , Y MUY FAVORABLE)
EL TOTAL DE CASOS SE DISTRIBUYO EN LAS CATEGORIAS SEÑALADAS EN LA GRAFICA.

NEUTRAL

LIGERAMENTE FAVORABLE

FAVORABLE

ACTITUDES POR ENTIDAD FEDERATIVA.

La gráfica nos muestra tres tipos de categoría:

El neutral, ligeramente favorable y favorable entre los diversos estados. En primer término, tenemos a todos los estados con el porcentaje de su actitud - que fué neutral ante las actividades de capacita-- ción; estos son:

Coahuila 13.19%; D.F. 25.84%; Jalisco 14.08%; Edo. de México 22.47%; Nuevo León 11.08%; Puebla 13.33%; Veracruz 26.25%; Baja California 17.65%; Guanajuato 4.17%; Michoacán 10.00%; San Luis Potosí 7.14%; Tamaulipas 16.67% y Yucatán 8.33%.

Los estados que están ligeramente favorables en - - cuanto a la capacitación son:

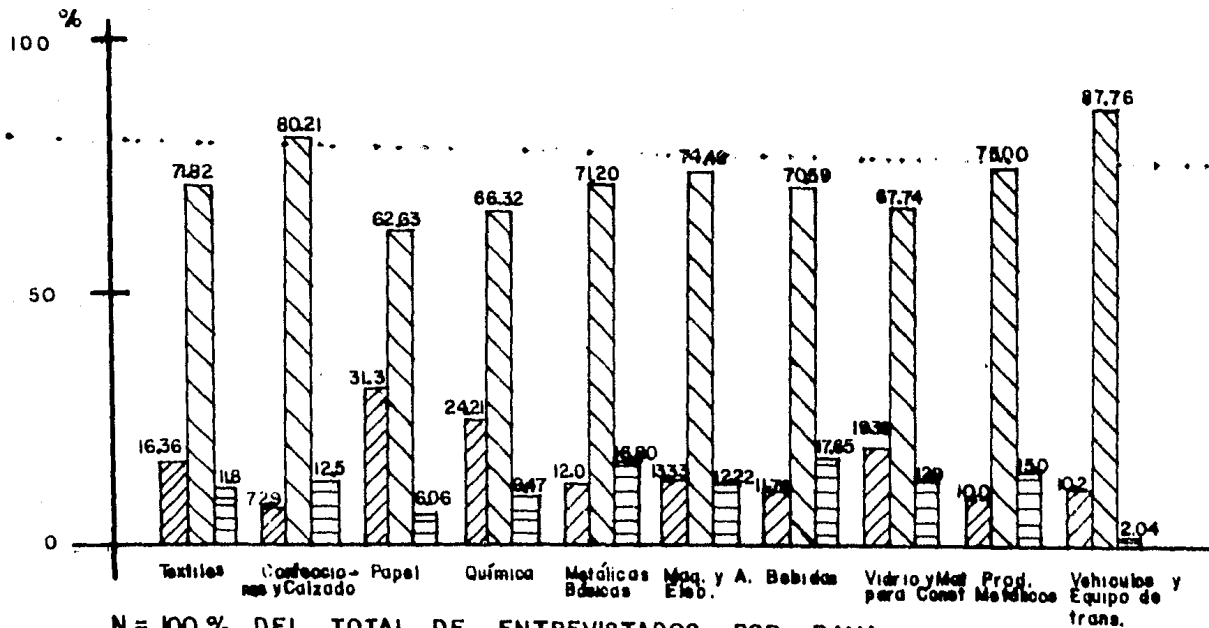
Coahuila 69.23%; D. F. 64.04%; Jalisco 74.65%; Edo. de México 62.92%; Nuevo León 74.31%; Puebla 76.67%; Veracruz 66.75%; Baja California 76.47%; Guanajuato 83.33%; Michoacán 90.00%; San Luis Potosí 71.43%; - Tamaulipas 83.33%; y Yucatán 87.50%.

Y los estados con los porcentajes en la categoría -

"favorable son: Coahuila 17.53%; D.F. 10.12%; Jalisco 11.27%; Edo. de México 14.61%; Nuevo León 14.61%; Puebla 10.00%; Veracruz 5.00%; Baja California 5.88%; Guanajuato 12.50%; Michoacán no está de acuerdo en esta categoría; San Luis Potosí 21.43%; Tamaulipas no está de acuerdo; y Yucatán 4.17%.

Ante ese análisis de las actitudes por entidad, puede deducirse que resultaría aconsejable que la implantación de programas de capacitación estuviera precedida por una labor de sensibilización de todos los sectores respecto a la importancia que los programas revisten, con el propósito de lograr que la actitud ligeramente favorable actual se transforme en una francamente favorable.

ACTITUDES POR RAMA INDUSTRIAL (TOTAL DE CASOS)
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS SOBRE TRES PUNTOS DE LA
ESCALA ACTITUDINAL* POR RAMAS



N = 100% DEL TOTAL DE ENTREVISTADOS POR RAMA

* AUNQUE LA ESCALA INCLUIA OTROS INTERVALOS (MUY DESFAVORABLE, DESFAVORABLE Y MUY FAVORABLE) EL TOTAL DE CASOS SE DESTRIBUYO EN LAS CATEGORIAS SEÑALADAS EN LA GRAFICA

 NEUTRAL

 LIGERAMENTE FAVORABLE

 FAVORABLE

ACTITUDES POR RAMA INDUSTRIAL.

Las actitudes que se encontraron en las diferentes ramas industriales fueron según su porcentaje o -- grado de aceptación dividida en tres categorías - que son: neutral, ligeramente favorable y favorable.

Neutral:

Las textiles 16.36%; confecciones y calzado 7.29%; papel 31.31%; química 24.21%; metálicas básicas - 12.00%; maquinaria y aparatos eléctricos 13.33%; - bebidas 11.76%; vidrio y materiales para construcción 19.36%; productos metálicos 10.00%; y vehiculos y equipos de transporte 10.20%.

Ligeramente favorable:

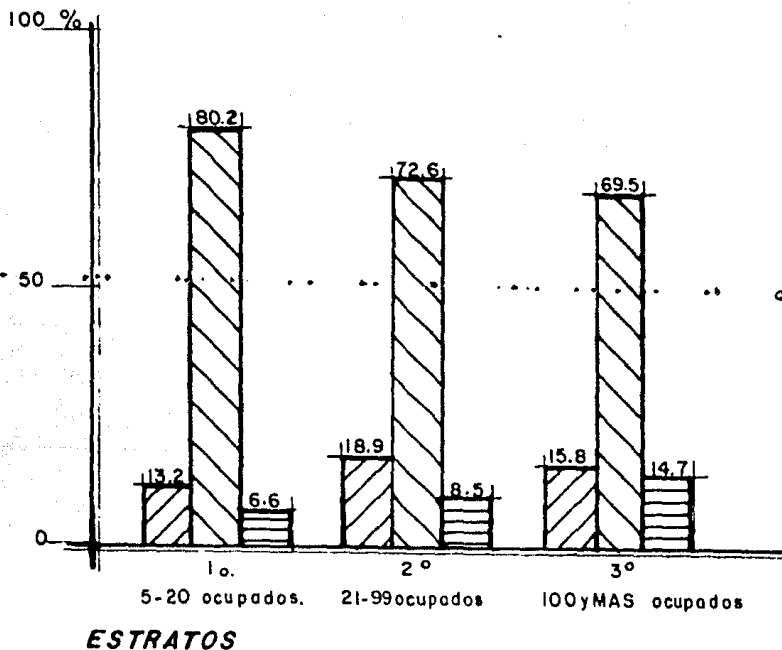
Textiles 71.82%; confecciones y calzado 80.21%; papel 62.63%; química 66.32%; metálicas básicas -- 71.20%; maquinaria y aparatos eléctricos 74.45; - bebidas 70.59; vidrio y materiales para construcción 67.74%; productos metálicos 75.00%; vehículos y equipo de transporte 87.76%.

Favorable:

Textiles 11.82%; confecciones y calzado 12.50%; papel 6.06%; química 9.47%; metálicas básicas 16.80%; maquinaria y aparatos eléctricos 12.22%; bebidas 17.65%; vidrio y materiales para construcción --- 12.90%; productos metálicos 15.00%; y vehículos y equipos de transporte 2.04%.

El análisis efectuado por grupo industrial; una manifiesta predisposición de aceptación; aunque también sería conveniente consolidar e intensificar esa tendencia mediante un oportuno y adecuado esfuerzo de promoción.

ACTITUDES POR ESTRATO DE OCUPACION
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS SOBRE TRES PUNTOS DE LA ESCALA ACTITUDINAL *
POR ESTRATO DE OCUPACION



N=100% DEL TOTAL DE ENTREVISTADOS POR ESTRATO

*AUNQUE LA ESCALA INCLUIA OTROS INTERVALOS (MUY DESFAVORABLE, DESFAVORABLE, Y MUY FAVORABLE) EL TOTAL DE CASOS SE DISTRIBUYO EN LAS CATEGORIAS SEÑALADAS EN LA GRAFICA.



NEUTRAL



LIGERAMENTE FAVORABLE



FAVORABLE

ACTITUDES POR ESTRATO DE OCUPACION

Las categorías que señalan en la gráfica es la neutral, ligeramente favorable y favorable por estrato de ocupación.

Neutral: de 5 a 20 ocupados el 13.2%; de 21 a 99 -- ocupados el 18.9%; y de 100 y más ocupados el 15.8%.

Ligeramente Favorable: de 5 a 20 ocupados el 80.2%
de 21 a 99 ocupados el 72.6%, de 100 y más ocupados el 69.5%.

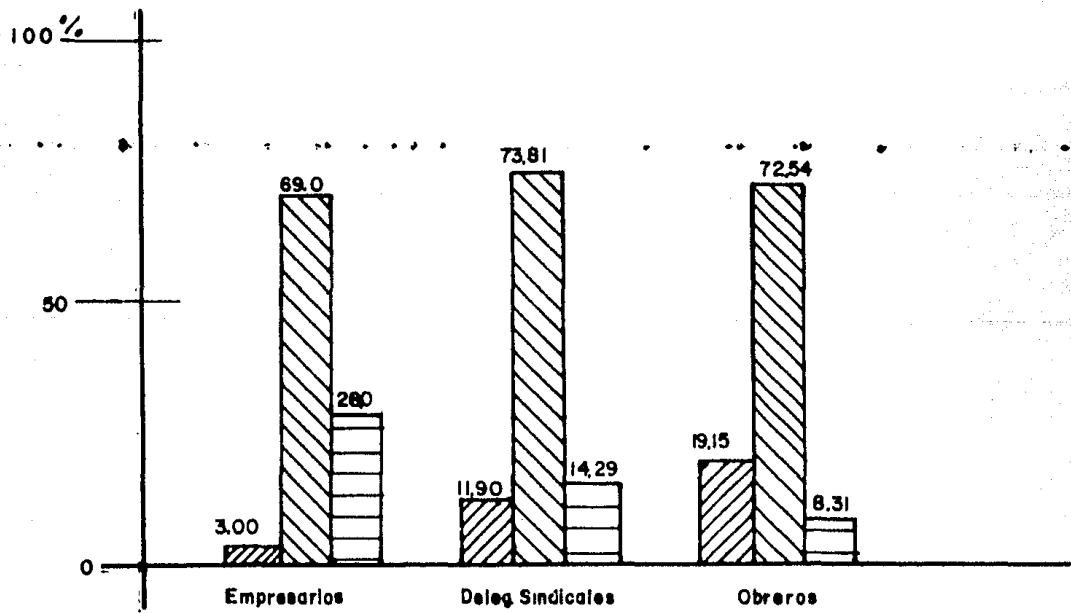
Favorable: de 5 a 20 ocupados el 6.6%; 21 a 99 ocupados el 8.5% y de 100 y más ocupados el 14.7%.

De los resultados obtenidos por estrato, se ratifica una vez más la necesidad de realizar previamente a las actividades de capacitación un doble esfuerzo. Por una parte, una profundización en los estudios de las características de cada rama, región o estrato, y por otra, desarrollar una intensa tarea de promoción y sensibilización a fin de lograr mayor éxito.

ACTITUDES POR SECTOR

DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS SOBRE TRES PUNTOS DE LA ESCALA ACTITUDINAL

POR SECTORES



N = 100% DEL TOTAL DE ENTREVISTADOS POR SECTORES
AUNQUE LA ESCALA INCLUIA OTROS INTERVALOS (MUY DESFAVORABLES ,
DESFAVORABLES Y MUY FAVORABLE) EL TOTAL DE CASOS SE DISTRIBUYO EN
LAS CATEGORIAS SEÑALADAS EN LA GRAFICA.

 NEUTRAL  LIGERAMENTE FAVORABLE  FAVORABLE

ACTITUDES POR SECTOR.

Nuestra escala incluye tres tipos de categoría; la neutral; ligeramente favorable y la favorable.

La respuesta neutral de los empresarios fué de 3.0%; la de los delegados sindicales el 11.9%; y obreros el 19.15%.

La respuesta ligeramente favorable de los empresarios fué de 28.0%; de los delegados sindicales --- 14.29%; y los obreros el 8.31%.

Como se advierte en ésta gráfica; los empresarios presentan actitudes definidamente favorable a la capacitación. Pues sólo 3% de ellos aparece como neutral.

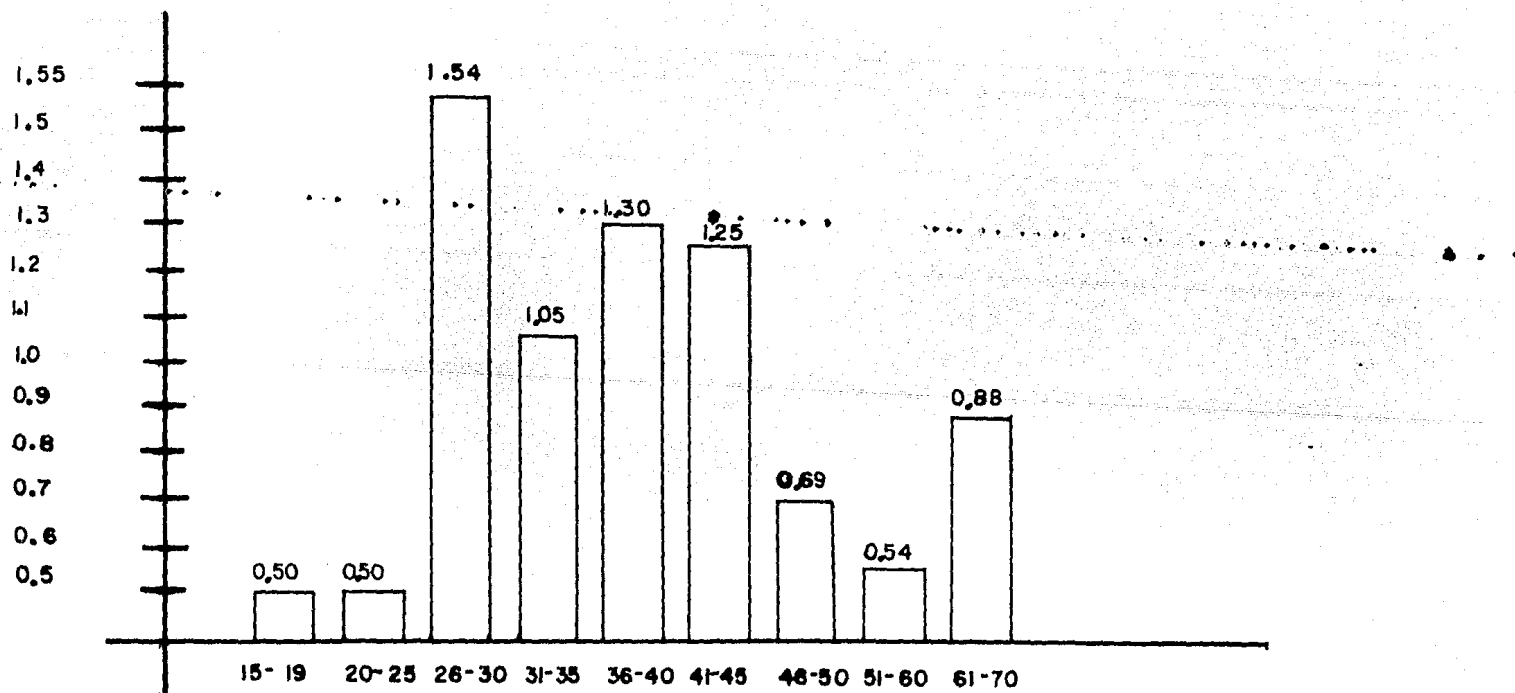
Si bien los tres sectores parecen tendientes a -- apoyar las acciones de capacitación. Deberán realizarse esfuerzos especiales de motivación entre los trabajadores si es que se desea contar con su activa participación.

La posición diferencial por sectores podría encon

trar su explicación en la circunstancia de que la -
mayor calificación de los trabajadores se refleja -
de inmediato en los niveles de productividad, y se
demora en los niveles de salarios o la promoción la
boral de los mismos.

INTERVALO FAVORABLE SEGUN GRUPOS DE EDADES

COEFICIENTE



FUENTE : INVESTIGACION DIRECTA, DIRECCION GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL, STPS.

INTERVALO FAVORABLE SEGUII GRUPOS DE EDADES.

Puede advertirse que si bien en el intervalo intermedio de ligeramente favorable todos los grupos de edad parecen presentar un comportamiento relativamente homogéneo, es en los dos intervalos extremos donde se producen disparidades.

En lo que atañe al intervalo favorable, se genera una división en tres etapas realmente interesantes.

Los grupos de edades menores entre 15 y 25 años constituyen el 28.8% que presentan un coeficiente de 0.50. Esto es que puede afirmarse que su grado de favorabilidad equivale a la mitad del vigente para el total de los encuestados.

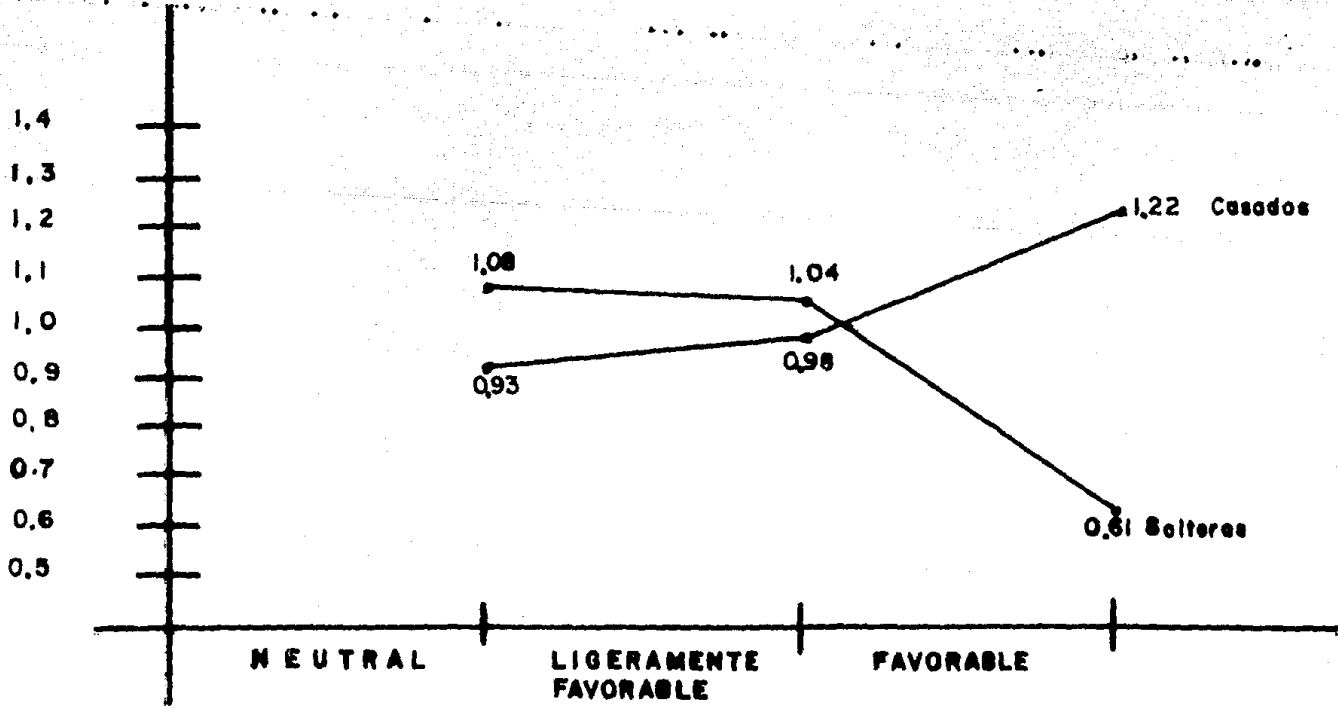
Igualmente los mayores de 46 años, que constituyen el 13.25% del total denotan un coeficiente medio de 0.6 índice de su menor favorabilidad respecto al conjunto de entrevistados.

Confirmando de alguna manera el comportamiento señalado en el intervalo neutral, los dos extremos de edad presentan valores superiores al total.

Puede concluirse que las personas que superan los - 46 años, no adoptan posiciones favorables a la capacitación, porque atribuye a la antigüedad y la experiencia mayor valoración como justificación del proceso de promoción y progreso en el empleo.

Los comprendidos entre los 26 y 45 años, por el contrario, demuestran una mayor predisposición a aceptar las ventajas de la capacitación; constituyen el 57.6%; de la ocupación total y cubren, seguramente, los niveles, semi-calificados y calificados sobre -- los que deberá actuarse primordialmente.

ACTITUDES SEGUN ESTADO CIVIL



ACTITUDES SEGUN ESTADO CIVIL.

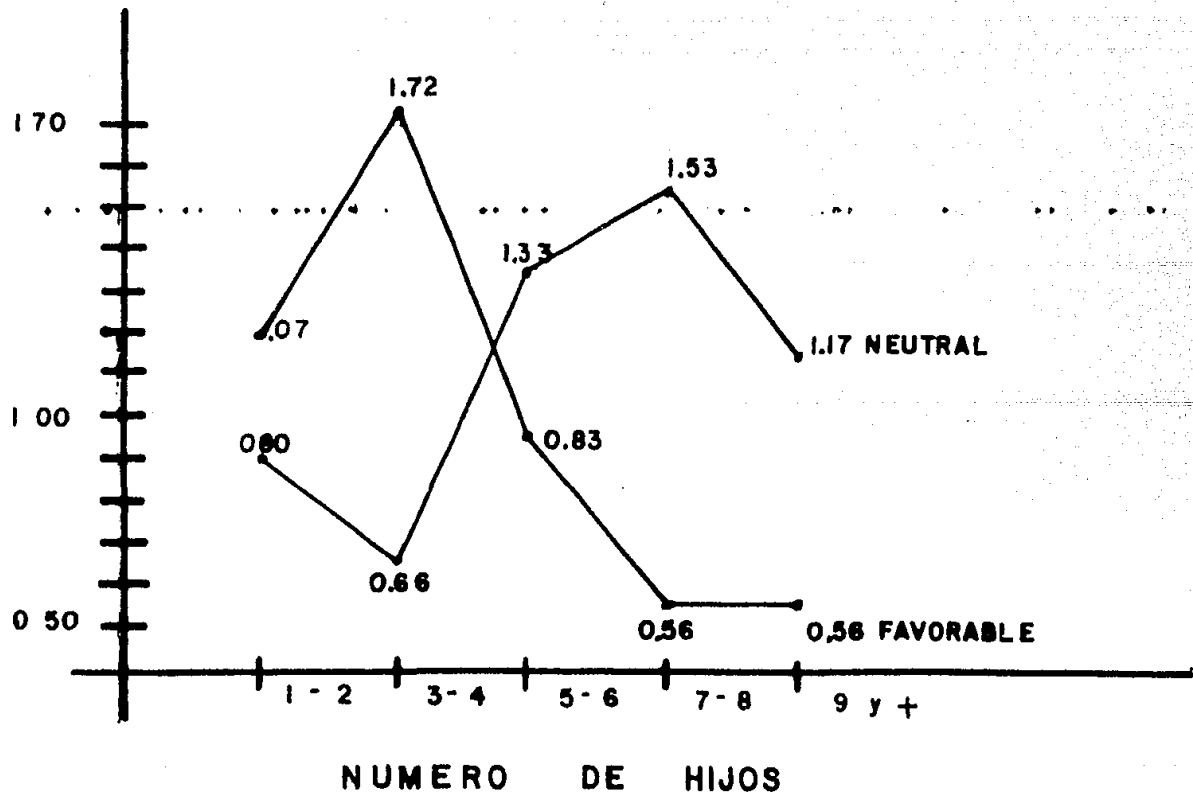
Las cifras que se obtuvieron (cuadro anexo) a la frecuencia de los "encuestados" se ubican en los tres - intervalos actitudinales (neutral, ligeramente favorable y favorable) clasificados por la naturaleza de su estado civil.

Como se aprecia en la gráfica es evidente la predisposición de los casados a asumir actitudes favorables a la capacitación.

En efecto, en tanto el porcentaje de solteros que se incluyen en los intervalos neutral y ligeramente favorables excede a los que corresponden a los casados, éstos duplican exactamente el porcentaje en el intervalo más elevado, es decir, el de favorabilidad a la capacitación.

Parecería lícito suponer una relación directa entre el grado de adhesión a los propósitos de incremento de capacitación y las responsabilidades que la edad y la familia imponen a las personas.

ACTITUDES SEGUN NUMERO DE HIJOS



ACTITUDES SEGUN NUMERO DE HIJOS.

Las consideraciones derivadas del análisis del comportamiento ante la capacitación; al relacionar edad y estado civil, se ratifican al vincular esos indicadores con el número de hijos que manifiestan los encuestados.

El intervalo favorable muestra coeficientes significativos para quienes cuentan entre 1 y 4 hijos. En cambio, a partir de ese signo decrece y se coloca por debajo de 1 para los que tienen más de 5 hijos.

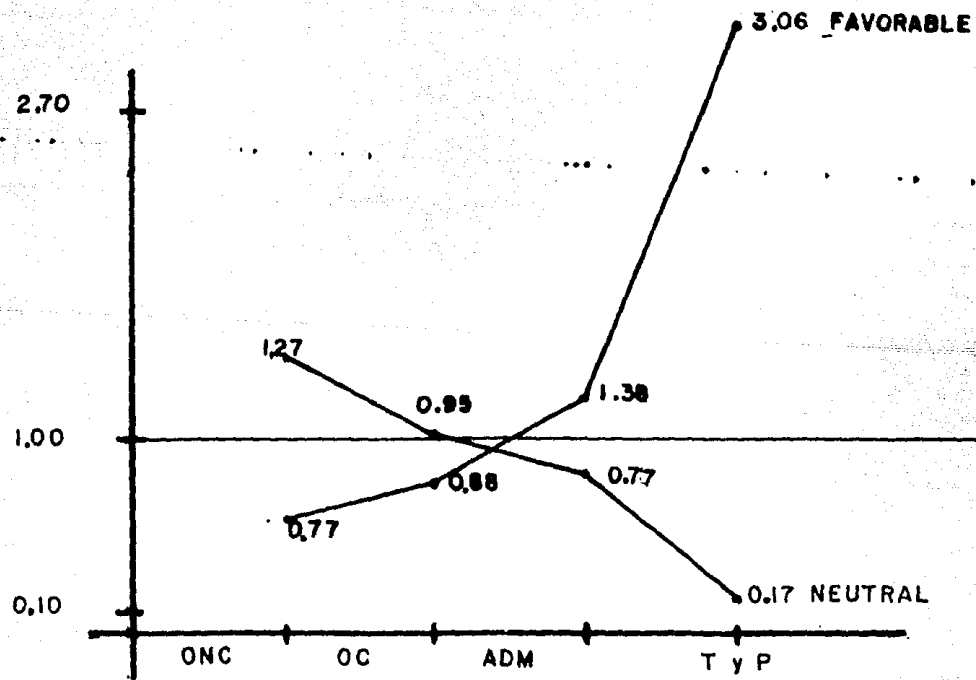
Confirma lo anterior el hecho de que el intervalo de neutralidad sea inferior a uno, para el primer grupo, y supere ese valor de equilibrio en el segundo.

Se puede señalar la correlación directa entre el interés que despierta la capacitación y la adquisición de crecientes responsabilidades laborales, con los factores determinantes o expresivos de la responsabilidad general asumida en la vida social y familiar.

En los tres casos (edad, estado civil y número de -

hijos) las consideraciones vertidas para el conjunto resultan válidas para los tres sectores que lo integran.

ACTITUDES SEGUN NIVEL DE OCUPACION



ONC = OBRERO NO CALIFICADO, OC = OBRERO CALIFICADO, ADM = ADMINISTRATIVO, T y P = TECNICO Y PROFESIONAL

ACTITUDES SEGUN EL NIVEL DE OCUPACION.

Puede advertirse que cuanto más bajo es el nivel de calificación de la ocupación cubierta, menor es la actitud favorable a la capacitación.

Se observa, en efecto, que la actitud neutral va de creciendo desde un coeficiente 1.27% para los obreros no calificados; 0.77% entre los administrativos y sólo 0.17% entre técnicos y profesionales.

En el intervalo favorable asciende en la proporción siguiente:

0.77% para los obreros no calificados.

0.88% para los calificados.

1.38% entre los administrativos.

3.06% entre técnicos y profesionales.

Considerando la hipótesis de que a mayor número de trabajadores mayores serán las necesidades de capacitación y adiestramiento, podemos concluir de los cuadros antes expuestos, que las empresas grandes cuentan con un índice mayor de necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

Desde el punto de vista regional; considerando que el D.F., es la Entidad más poblada de la República Mexicana y por consiguiente la que padece de mayor necesidad de capacitar a su población económicamente activa,

Al analizar los resultados del cuadro por Rama Industrial, nuevamente pudimos confirmar nuestra hipótesis, ya que la Industria de Productos Metálicos es la que consta de mayor número de trabajadores y la que resultó tener mayor necesidad de impartir capacitación y adiestramiento a su personal.

Respecto al sexo, como pudimos observar en los cuadros el número de mujeres trabajadoras es mucho menor a la cantidad de hombres que venden su fuerza y trabajo, motivo por el cual la necesidad de capacitar al sexo masculino es mayor que la del sexo femenino, pero tampoco se deberá hacer caso omiso a la igualdad de derechos institucionales que le corresponden tanto al hombre como a la mujer en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Por otro lado podemos observar en las actitudes tanto por Entidad Federativa como por Sector y Nú

mero de hijos que se muestran significativamente fa
vorables hacia la implantación de programas de Capa
citación, con el fin de lograr una mayor productivi
dad y mejorar en esta forma su nivel de vida.

Es conveniente proporcionarle al personal una moti-
vación adecuada para que alcance sus metas con éxito
en el trabajo.

Respecto a las actitudes que presentan hacia la Ca-
pacitación, tanto la rama Industrial como la de In-
tervalo favorable según los Grupos de Edades, como-
la del Estado Civil; muestran una marcada indisposi-
ción hacia la Capacitación, debido a que ésta impli-
caría más responsabilidades laborales de las que -
asumen actualmente por su edad, estado civil y el -
número de hijos con que cuentan.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO III

- 1/ Actitudes de los Sectores Empresarial, Sindical y Obrero frente a la Formación Profesional. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (UCECA) - Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. México 1978. - Pág. 67.
- 2/ IBID. Pág. 68
- 3/ IBID. Pág. 69
- 4/ IBID. Pág. 70
- 5/ IBID. Pág. 71
- 6/ IBID. Pág. 72
- 7/ IBID. Pág. 73
- 8/ IBID. Pág. 74

CAPITULO IV. ORGANIZACION Y METODOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La educación de adultos, como una parte de la educación continua, requiere de una amplia variedad de formas organizativas y procedimientos metodológicos para satisfacer los diversos objetivos que plantea y para ajustarse a las condiciones específicas de la comunidad en que se desarrolla.

Aún cuando se hayan establecido durante la segunda conferencia mundial de educación de adultos; objetivos generales válidos para todos los países, es innegable que para cada país en particular algunos de los objetivos adquieren mayor importancia, en función de su grado de desarrollo y su cultura nacional.

En un país, es prácticamente imposible instituir un sistema uniforme para todas las regiones y para todos los adultos, dado que las necesidades que deben satisfacer varían considerablemente de un área cultural a otra, de un estrato a otro.

El problema central de la organización de la educa-

ción de adultos, pues, consiste en hacerla extensiva a toda la población e integrarla al proceso de educación continua, tanto cuando atiende a los adultos -- que terminaron oportunamente sus estudios escolares, a cualquier nivel, como cuando se ocupa de los que necesitan cubrir la educación básica a la que no tuvieron acceso oportunamente.

Estas condiciones previas nos llevan a retomar las afirmaciones establecidas en otros trabajos, relativas a replaneación de todo el sistema educativo en función de la educación continua, para que la formación de adulto defina y precise sus objetivos, deje de ser considerada exclusivamente supletoria y para que se sustituya la alfabetización y la mera capacitación para el trabajo por una educación que tienda al desarrollo integral del hombre.

a) ORGANIZACION Y METODOS EN LA EDUCACION DE ADULTOS.

La educación de adultos no puede limitarse a utilizar los programas formales e ignorar la importancia que las agencias de educación no sistemática tienen en la adquisición de nuevos modos de comportamiento y pautas culturales. Pero si la acción de éstas no está coordinada con la educación formal, puede obstaculizar su desarrollo y alterar sus resultados.

Cotidianamente comprobamos que modas, formas de lenguaje, opiniones sobre asuntos de actualidad, etc., son impuestas y difundidas por los medios masivos de comunicación.

Estos medios no tienen siempre un propósito educativo; cumplen en su mayor parte, una función de propaganda y de penetración cultural, cuya eficiencia es, de hecho un obstáculo muy poderoso para la educación de adultos.

Por otra parte, los recursos de que dispone la educación formal en todos sus niveles, son muy inferiores en cantidad y variedad a los que manejan las --

agencias de acción no sistemática y, en ocasiones, son utilizadas en forma inadecuada, por lo que su influencia es menos importante que la de la televisión, el cinematógrafo o la prensa.

Un recuento de los programas sistemáticos existentes y de las agencias de educación informal, constituirá el primer paso para lograr una acción coordinada y un mayor aprovechamiento de la inversión realizada.

En México, en numerosas organizaciones estatales, descentralizadas, de cooperación internacional y privadas trabajan en programas para adultos. Entre ellas se encuentran:

- La Secretaría de Educación Pública, a través de las Direcciones Generales de Alfabetización y Educación Extraescolar, y del Desarrollo de la Comunidad y de las Direcciones de Enseñanza Primaria y de Segunda Enseñanza, que realizan cursos nocturnos para trabajadores; y de la Enseñanza Técnica, que tiene los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, en los que se puede adquirir hasta una formación profesional.

- La Secretaría de Agricultura y Ganadería, por medio de la Dirección de Extensión Agrícola.

- La Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública, a través de sus Servicios Coordinados.

- El Departamento del Distrito Federal.

- El Instituto Mexicano del Seguro Social.

... - Los proyectos de colaboración entre la ONU y el Gobierno de México, destinados a formar educadores de la comunidad en el CREFAL y atender el adiestramiento de trabajadores en la industria, en el Servicio Nacional ARMO.

- El Centro Nacional de Productividad, especialmente por medio del Programa de Productividad Agrícola.

Y, además, numerosas organizaciones sindicales, empresariales, políticas, religiosas, etc., que organizan programas de diversos tipos. Como agencias de educación informal, funcionan las estaciones de radio, los canales de televisión, el cinematógrafo;

los clubes deportivos y culturales; las asociaciones musicales y de profesionistas, y una larga lista de organizaciones que por medios diversos planes alcanzan a grandes sectores de la población adulta.

Falta dirigir todas estas acciones en un sentido y apoyarlas para hacerlas más eficaces.

La atención de todas las necesidades de los adultos en una empresa muy ambiciosa que el Estado no podría financiar íntegramente.

La participación financiera y organizativa de las agrupaciones privadas se hace indispensable.

La UNESCO considera la participación de estas organizaciones, no solamente necesaria, sino conveniente; y entre otras, señala las siguientes ventajas de su acción sobre la del Estado.

- La posibilidad de examinar cuestiones fundamentales y en algunos casos controvertibles, que influyen en la sociedad en materia política, económica y social; y

- La posibilidad de aceptar mayores riesgos y mos-

trarse más audazmente innovadoras.

El Estado no se verá libre, por el hecho de incorporar las organizaciones privadas a esta tarea, de la obligación de financiar los programas que estén en su ámbito, ni de organizar y participar en su coordinación la tarea inicial para establecer la educación continua es la coordinación y planeación de los adultos.

Un gran número de programas para adultos, sobre todo lo relativo a la cultura general y a ciertos aspectos de formación profesional, al ser establecidos, indiscriminadamente han adoptado currícula, calendarios, contenidos, locales, métodos y materiales didácticos, y aún maestros, destinados a la educación de niños y adolescentes.

Se examinará brevemente cada uno de estos aspectos, y de manera que puedan enfocarse algunas de las posibles soluciones.

Lograr la participación de los adultos en un programa, es la primera dificultad con que tropieza el promotor. Aún cuando la investigación previa haya -

sido conducida correctamente y las actividades estén cuidadosamente planeadas, no siempre los adultos -- asisten a los cursos o colaboran en el programa.

Esta aparente indiferencia, una de las manifestaciones de la "resistencia al cambio", ampliamente estudiada por los especialistas puede ser substituida -- por un interés activo cuando:

- Los adultos encuentren en el programa la solución a un problema inmediato, relacionado con necesidades vitales.

- Se les invite a colaborar por lo menos a un grupo en la planeación y preparación del programa.

- Se realice una sensibilización eficiente aprovechando todos los medios disponibles de difusión.

El adulto, para incorporarse a las actividades educativas y realizar un aprendizaje auténtico en cualquier campo, debe sentir la necesidad de hacerlo y plantearse objetivos personales. Los esfuerzos de los educadores no deben restringirse a la elaboración de programas didácticamente correctos, sino también,

a estimular a los destinatarios a incorporarse a --
ellos.

La definición del currículum de un programa para --
adultos, debe tener en cuenta los objetivos clara--
mente precisados y las características específicas
del grupo al que se destina. Los objetivos de la en--
señanza general están planteados en función de la -
necesidad de desarrollo fisiológico, psicológico y
social de individuos en la etapa evolutiva. El adult
to ha logrado, a diferentes niveles, un desarrollo--
y un ajuste "que le es característico"; se trata de -
mejorar el nivel y la calidad de ese ajuste, o de -
darle oportunidad para continuar su desarrollo, evi--
tar la dirección y fijación de actitudes rígidas --
inadecuadas en un ambiente que evoluciona.

Aunque en ambos procesos el desarrollo es la tónica,
el punto de partida es diferente; y, tal vez, el ca--
so de los adultos plantee mayores dificultades, da--
do que éstos tienen ya conductas más o menos defini--
das.

Lo que no es posible aceptar, en ningún caso, es que
los objetivos y por lo tanto las actividades que per--
mitirán lograrlos sean idénticos para la educación -

de adultos y para la de niños y adolescentes. Aunque no es frecuente que se ignoren estos principios en los programas diseñados especialmente para adultos, en la educación básica, primaria y secundaria específicamente, se hace caso omiso de las experiencias y aprendizaje previos del adulto y se pretende que realicen todas las actividades concebidas para los niños.

Del mismo modo, los calendarios y horarios no pueden ser determinados basándonos en la tradición y en la disponibilidad de locales escolares.

Es necesario considerar que para el adulto la actividad económica es fundamental y que en función de estas responsabilidades organiza y distribuye su tiempo, así como el hecho de que su educación es voluntaria, y aún en los países en los que la educación básica es efectivamente obligatoria, no se prevé ninguna forma de obligatoriedad para los adultos.

La conjunción de estas dos circunstancias; responsabilidades personales y no obligatoriedad de la enseñanza, hacen improcedentes los calendarios escolares prefijados; la duración y los horarios de los cursos

o actividades educativas para adultos, deberán ajustarse a las circunstancias del grupo al que van dirigidas.

La duración de los programas tiene que ser variable:

Para el adulto, constante la asistencia a los cursos durante períodos largos es muy problemática y no indispensable; por otra parte, el adulto requiere de un refuerzo poderoso cada vez que una meta ha sido alcanzada; las metas a muy largo plazo son menos motivantes que las inmediatas y aumentan la deserción.

Probablemente la solución está en la planeación de programas cortos, con objetos específicos, que atraigan y conserven en cierto número de adultos, los cuales podrían, al terminarlo, incorporarse a otro programa, con las mismas o diferentes direcciones, de inmediato o después de un lapso cualquiera.

Tampoco es conveniente encasillarse en una programación diaria; algunas actividades requieren reuniones cotidianas otras de una o dos secciones por semana, y en otros casos las jornadas a tiempo completo son más recomendables.

Los locales merecen también un somero examen: problemas administrativos obligan a los responsables de la educación de adultos a utilizar las instalaciones escolares durante los calendarios y los horarios oficiales.

La disposición de las aulas, deben ser adecuadas y contar con suficiente ventilación e iluminación.

Hay que decidir si los programas de diferente índole deben ser asignados a un centro, o si es más conveniente distribuirlos en centros especializados. Sólo un examen minucioso de las ventajas que cada solución ofrece, permitirá una decisión acertada. - Ambas fórmulas han sido empleadas con eficacia.

Se han hecho responsables de la conducción de los programas para adultos tanto a educadores con formación específica, como a maestros de diferentes niveles escolares, primaria, secundaria y tecnológica, carentes de preparación especial en este terreno, - así como a personas que dominan un determinado sector de conocimientos, sin preparación pedagógica -- ninguna.

b) LA ORGANIZACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El proceso de la evolución industrial en México está desarrollándose a una velocidad tal que vá arrastrando consigo problemas en materia de educación.

El adulto de hoy encuentra dificultades en resolver algunos problemas del presente con los conocimientos que ayer le eran suficientes. Es evidente el avance tan acelerado que han sufrido en los últimos 25 años las telecomunicaciones; la rapidísima obsolescencia de la válvula electrónica, desplazada por el transistor convencional, y de éste por los microcircuitos. Al mismo ritmo hemos podido observar la transición de las máquinas de combustión interna a la propulsión termonuclear. Y así, podrían citarse infinidad de cambios vertiginosos en otras áreas de la ciencia y la tecnología.

Como consecuencia de este adelanto de la ciencia, cada vez a ritmo creciente, cabe reflexionar que la educación del adulto es una necesidad nacional de carácter urgente para tratar no solamente de preparar al -

adulto compensando su retraso científico y cultural, sino también para proporcionarle aquellos conocimientos que no es posible adquirir en la juventud y que solamente tienen significación en el hombre maduro - integrado en una sociedad.

También se debe citar en este trabajo el descontrol que existirá por el desempleo de muchos trabajadores, cuando la introducción del automatismo industrial sea un hecho.

Si bien por una parte el automatismo acabará parcialmente con la demanda de mano de obra no especializada, por otra requerirá personal de alta calificación, lo que destaca la necesidad de ofrecer al adulto programas de adiestramiento adecuados y técnicamente -- elaborados, que tiendan a adaptarlo a las nuevas posibilidades técnicas que se presenten en esta etapa de redistribución de la mano de obra.

Durante años, los educadores afirmaban que la educación de adultos, en términos generales, eran el constante proceso de adaptación del individuo a la evolución del mundo.

Actualmente, la educación de adultos, se entiende co

mo un proceso permanente que, como primer paso, debe comprender todo el sistema educacional: la primaria, la secundaria y la enseñanza técnica y profesional. Esto es, ajustar los métodos y técnicas que se emplean en la formación del individuo a estos principios:

- La educación no termina cuando el hombre abandona la escuela para empezar a trabajar. Es un proceso permanente durante su vida.

- Este proceso educativo continuo debe estar relacionado con todos los aspectos del desarrollo del individuo en la vida, en lo humanístico, en lo técnico y en lo profesional.

- Ofrecer al adulto posibilidades de continuar su formación para no perder sus habilidades potenciales para estudiar y aprender.

Habrã que empezar a despertar en el individuo, la conciencia de que se está preparando hoy, para seguir estudiando y aprendiendo mañana y que al empezar a trabajar no ha terminado aún su educación.

Uno de los factores básicos para el desarrollo eco-

nómico del país, es la eficiencia con que es preparado el personal técnico industrial, según el nivel - que impone la tecnología moderna, de acuerdo con el progreso de los métodos y procesos actuales de la -- producción.

La educación técnica e industrial de nuestros adul-- tos es pues un elemento de gran valía, que depende - del grado de eficiencia con que las organizaciones - encargadas de la formación de personal cumplen su mi-- sión.

Aún cuando la formación técnica del individuo sea un servicio a largo plazo, no siempre podrá existir una correlación directa entre ella y el ritmo acelerado del progreso industrial. Seguramente en nuestros días ya han sido rebasados los planes de estudios para la formación de técnicos, primordialmente de la ingenie-- ría mecánica, eléctrica, electrónica, química y tal-- vez en las ramas textiles. Si esto ocurre con el personal técnico de muy alta calificación, es evidente que el déficit de técnicos medios y obreros especia-- lizados, incluyendo el cuadro de profesores, de ins-- tructores de enseñanza técnica, es todavía mayor, lo que señala un atraso en la producción de personal ade--

cuado al crecimiento industrial de México.

Hace ya algunas décadas que el gobierno mexicano, -- previniendo una posible crisis de personal técnico, -- ordenó una revisión y actualización de planes y programas de estudios de las escuelas especiales. Se -- crearon centros de formación para profesorado, cen-- tros de capacitación para trabajadores y otras insti-- tuciones capaces de fomentar el adiestramiento comple-- mentario y de formación para técnicos y trabajadores en el seno mismo de las empresas.

El capacitar personal implica el proceso de ayuda y orientación para obtener de ellos mayor eficiencia, -- tanto en sus actividades actuales como en las futu-- ras, mediante el perfeccionamiento de hábitos apro-- piados en lo relacionado con el pensamiento, la ac-- ción, las habilidades, los conocimientos y las acti-- tudes.

El plan de Adiestramiento representa la secuencia - de las acciones debidamente organizadas tendientes a elevar la capacitación de trabajadores a cualquier - nivel dentro del contexto de la situación laboral.

Este plan deberá estar concebido en términos del pa

norama de trabajo, análisis de puestos, tareas, etc., teniendo como característica dominante un grado de flexibilidad suficiente para adaptarse a las necesidades cambiantes de la industria y de la mano de obra.

La planeación del adiestramiento por ramas industriales, éste normalmente es a largo plazo, exige de un plan preciso de trabajo a fin de reducir al mínimo los ajustes posteriores. Requiere de una etapa previa de investigación muy acuciosa que permita palpar las exigencias, demandas y necesidades de cada sector industrial para poder cuantificar sistemática y periódicamente la fuerza de trabajo y necesidades de adiestramiento; esta investigación debe estar precedida de un estudio de departamentos de formación o capacitación de las mismas empresas, o de alguna institución especializada, para recabar datos suficientes sobre:

- Los problemas, ineficiencias de producción debidas a fallas en los conocimientos, habilidades, etc., del personal involucrado.

- El análisis de puestos, para identificar los conocimientos y destrezas que habrán de incrementarse en

todos los niveles.

- Una técnica adecuada de selección, que permita definir las personas que habrán de recibir el adiestramiento.

- Necesidades de formación de instructores.

Para garantizar el enfoque y efectividad de un "Plan de adiestramiento" a cualquier nivel, deberá estar apoyado, en los resultados del análisis industrial, para proseguir su estructuración a partir del conocimiento exacto de las necesidades que hay que satisfacer.

El procedimiento más aconsejable a seguir en la organización de adiestramiento puede sintetizarse en la consecución de las siguientes fases:

- Determinación de necesidades específicas de adiestramiento.

- Establecimiento de prioridades para el adiestramiento.

- Determinación de la forma de acción.
- Determinación de los objetivos a satisfacer en la formulación del plan a proponer.
- Organización del contenido e integración de sus materiales de trabajo.
- Ejecución del programa.
- Evaluación del mismo.

A continuación se procede a explicar cada una de estas fases:

- Determinación de las necesidades de adiestramiento.

Se puede entender por "necesidad" aquello que hay que conocer, modificar e incluso eliminar para resolver un problema. En realidad, cuando se oye hablar de necesidades puede pensarse que se está haciendo mención implícitamente a los problemas derivados de ellas.

Si el objetivo, es descubrir "necesidades de adies-

tramiento" en un ámbito industrial, el mejor camino para identificarlas es a través de los problemas -- que originan y de todos los factores negativos que obstaculizan la marcha de la organización hacia las metas esperadas.

Para poder llegar a una medida correctiva adecuada, es necesario conocer a fondo las causas que originan las fallas a deficiencias personales como de organización.

- Establecimiento de prioridades para el adiestramiento. Una vez precisadas las áreas deficitarias y transformadas sus necesidades en requisitos de entrenamiento, habrá que decidir en cuáles de éstas áreas deberá ser iniciada la acción de acuerdo con la política de prioridades que la Empresa o Gobierno tengan establecidas.

- Determinación de la forma de acción. - Cualquiera que sea el desarrollo del o de los ámbitos industriales donde va a emprenderse la acción, o las características distintivas de sus estructuras, - antes de concebir el sistema de formación y la mejor manera de llevarlo a sus destinatarios, habrá

que considerar:

- El número de personas que en todos los niveles habrán de ser instruidas, y si carecen parcial o totalmente de la calificación indispensable.
- La velocidad con que estas personas deben ser --- adiestradas, en atención a las políticas de ejecución del plan de adiestramiento que se está preparando.
- 'Los recursos disponibles' para satisfacer las necesidades. Es decir que habrá que pensar en un plan de acción que:

- Permita capacitar mayor número de personas.
- En el mínimo tiempo; y
- Con la mayor eficiencia.

Estos tres factores pueden ser ya elementos de juicio para determinar una buena fórmula para llevar - el adiestramiento a las metas esperadas.

- Capacitar el mayor número de personas:

Podría pensarse, como fase inicial, en encausar la acción hacia la formación de instructores, para que ellos, en una segunda etapa y a través de un factor de multiplicación adecuado, lleven el adiestramiento al contingente de mano de obra que están prestando sus servicios en las empresas.

- En el mínimo tiempo:

.. .. .
El valor de la "formación acelerado" como medio eficaz de llevar adiestramiento abreviando los periodos de formación, aligerando programas, etc., para proporcionar lo más rápidamente posible una enseñanza y formación adecuadas.

- Con la mayor eficiencia:

Este aspecto hace recapacitar un poco en la realidad económica, en los recursos de que se dispone y la forma de utilizarlos al máximo, en el sistema -- que ha de ponerse en práctica, manteniendo la más estrecha relación con la realidad del ambiente del trabajo.

- Objetivos a satisfacer en la formulación del plan a proponer. - En la planeación de una actividad - cualquiera, siempre existe un objetivo o meta a alcanzar a través de una misión que cumplir, ya que - tales objetivos están formalmente definidos o implícitos en dicha actividad, siempre representarán un lineamiento útil, como una guía continua, para todas aquellas personas que se vean involucradas en el caso de sistemas complejos donde debe emplearse mucha gente.

Tratándose de un "plan de adiestramiento" que esencialmente debe constituir la real respuesta a las - necesidades que pueden solucionarse mediante adiestramiento, deberá estar concebido partiendo precisamente de tales necesidades para que su validez y -- efectividad puedan justificarlo como un medio de acción.

El problema es ahora plasmar en la forma más completa y posible, las necesidades de adiestramiento en términos de los "objetivos" que deberá cumplir el -- programa para satisfacerlas; y, a través de estos - objetivos, definir los resultados esperados al concluir el adiestramiento. El precisar objetivos, -

cuando se pretende elaborar un programa de adiestramiento, es una tarea más que complicada, difícil de lograr, ya que de esa precisión dependerán el contenido del programa, los procedimientos de enseñanza, los materiales didácticos y, por consecuencia, el nivel de eficiencia que se espera lograr.

- Organización del contenido e integración de los materiales de trabajo. - Una vez reunida la información previa, analizadas y desglosadas las necesidades, definidas el área de trabajo, la forma de acción y los objetivos por alcanzar, se podrá estructurar el programa que debe comprender la información estrictamente indispensable para el destinatario, tomando en cuenta lo que éste sea capaz de ejecutar, el grado de aceptación de las habilidades que adquiere y su aplicación dentro del trabajo.

Características que debe satisfacer un programa de adiestramiento:

- Ser lo suficientemente elástico y flexible para adaptarse con facilidad a cambios futuros impuestos por modificaciones de organización o de métodos de trabajo en las empresas.

cuando se pretende elaborar un programa de adiestramiento, es una tarea más que complicada, difícil de lograr, ya que de esa precisión dependerán el contenido del programa, los procedimientos de enseñanza, los materiales didácticos y, por consecuencia, el nivel de eficiencia que se espera lograr.

- Organización del contenido e integración de los materiales de trabajo. - Una vez reunida la información previa, analizadas y desglosadas las necesidades, definidas el área de trabajo, la forma de acción y los objetivos por alcanzar, se podrá estructurar el programa que debe comprender la información estrictamente indispensable para el destinatario, tomando en cuenta lo que éste sea capaz de ejecutar, el grado de aceptación de las habilidades que adquiere y su aplicación dentro del trabajo.

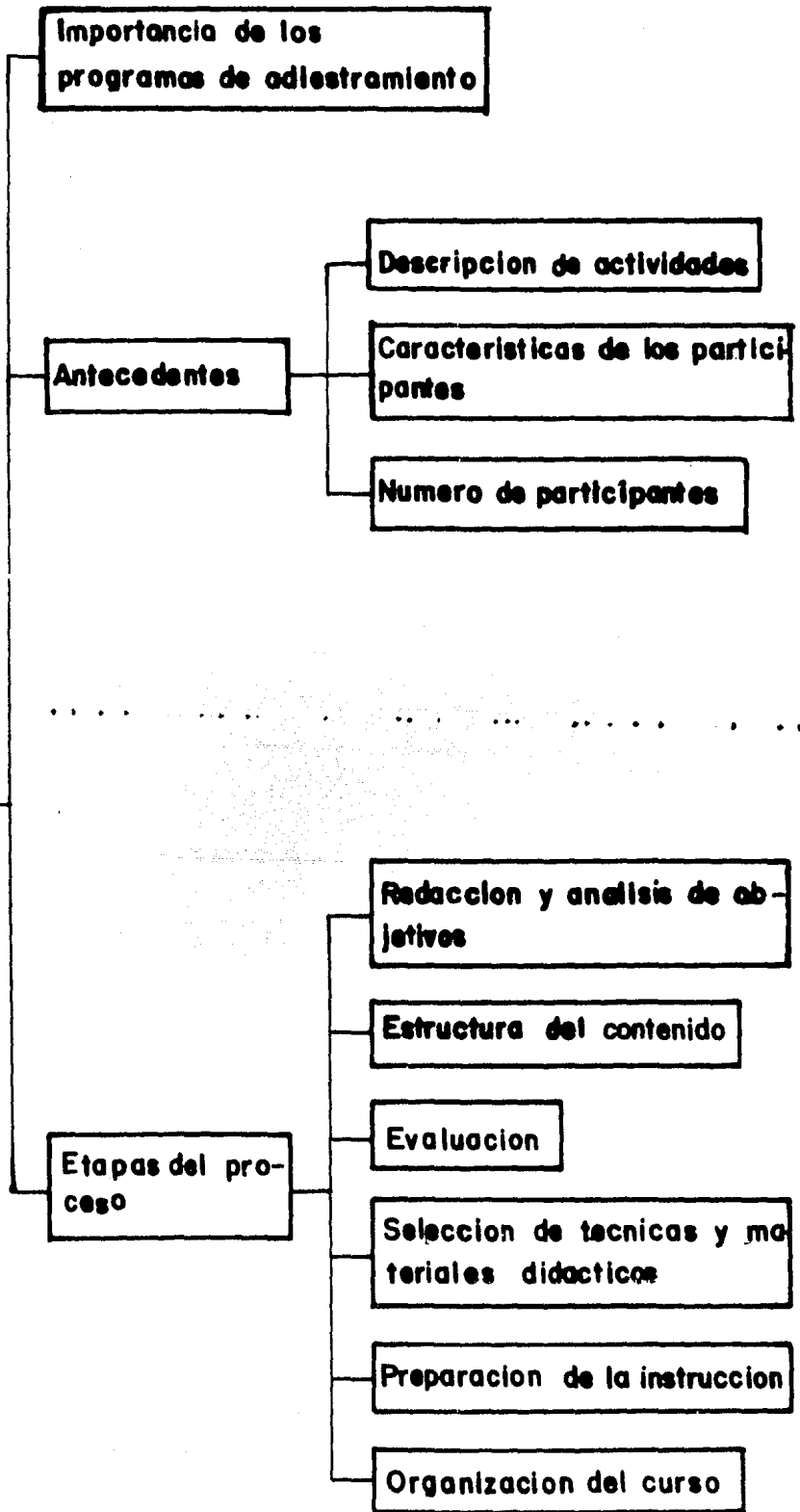
Características que debe satisfacer un programa de adiestramiento:

- Ser lo suficientemente elástico y flexible para adaptarse con facilidad a cambios futuros impuestos por modificaciones de organización o de métodos de trabajo en las empresas.

- Contar con los elementos y evaluación indispensables para precisar los cambios de conducta y destrezas de los participantes.

- Seguir la misma secuencia de la actividad programa da y de la descripción del puesto de trabajo.
- Organizar unidades de trabajo por tareas, operaciones o por adquisiciones, y en orden ascendente de dificultades.
- Procurar que el material de información, hojas de trabajo, etc., destinados al participante, sean lo suficientemente claros, precisos y apegados a los conocimientos teóricos, tecnológicos y a las destrezas que deben incrementarse.
- Contener suficientes problemas y ejercicios de aplicación.
- Contar con recursos audiovisuales suficientes y efectivos.
- Estar de acuerdo con el nivel y personalidad de los participantes.
- Contar con guías didácticas suficientemente detalladas para que el instructor pueda administrar el programa en la forma que ha sido planeado.

PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR UN PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO



Procedimiento para elaborar un programa de capacitación y adiestramiento.

I. - Importancia de los programas de capacitación y adiestramiento. - Es importante que los programas de capacitación y adiestramiento, estén bien elaborados debido a que, a través de ellos, los trabajadores captan más fácilmente los conocimientos necesarios para mejorar el desempeño de sus labores cotidianas, aumentando la productividad y reduciendo las probabilidades de riesgos de trabajo, como también el desperdicio de tiempo y materiales.

II. - Antecedentes para elaborar un programa. - El primer paso a seguir, es de realizar una investigación dentro de la empresa, cuyo objetivo será el determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento existentes en la organización, a manera de detallar a que tipo de actividades habrá que enfocar el programa de capacitación y adiestramiento, describiendo correctamente las actividades que se -

realizan y de igual forma se describirán las características de los trabajadores, en cuanto al nivel de estudios y experiencia de trabajo, el número de personas al que se dirija dicho programa, ya que es importante saber si la instrucción será a nivel individual o de grupo.

- a) La descripción de las actividades.
- b) Las características de los trabajadores - que van a ser adiestrados.
- c) El número de trabajadores que participará en el curso.

De acuerdo a estos tres factores se seleccionan las técnicas de trabajo, ya que puede ser individual o de grupo (cuando se trata de adiestrar en forma conjunta a varias personas).

Por último se selecciona el material de trabajo, - esto es:

1. - Una exposición verbal se puede complementar con la ayuda de transparencias, una película (material audiovisual), pizarrón, filminas, etc.,

2. - Para dar a conocer el funcionamiento de alguna maquinaria, la mejor técnica es la demostrativa en forma física (mostrar el equipo en forma real).

- Preparación de la instrucción. - Esta fase juega un papel muy importante en la elaboración y eficiencia del programa, debido a que consiste en especificar las actividades que se van a realizar durante el curso

III. - Etapas de proceso.

- Redacción y análisis de los objetivos, en primera instancia se procede a formular y redactar los objetivos del curso, los que se apegarán a la detallada descripción de actividades, ya que en su defecto, al terminar el curso de adiestramiento no se cumplirán los objetivos preestablecidos. Seguidamente se procederá a analizar los objetivos, para determinar en forma específica, el contenido del programa de capacitación y adiestramiento.

- Estructura del contenido. - Se procede a enlistar las actividades y las fases del proyecto en tal forma que contenga una secuencia sucinta, para lograr-

una eficiente comprensión por parte de los trabajadores a la que se dirige.

- Evaluación. - En esta fase se planea el sistema de evaluación y a elaborar los instrumentos para este fin; la evaluación nos proporciona una retroalimentación de la instrucción impartida al trabajador, la cual nos permite comprobar la eficiencia del programa.

- Selección de técnicas y materiales didácticos. - - Para la selección de estos instrumentos es necesario conocer con precisión:

(la forma y procedimientos para impartir el curso, ejemplos y ejercicios para instrumentar la educación).

- Organización de cursos. - Para finalizar tenemos la organización de los cursos, que también es importante, sobre todo aquello relacionado con la distribución del tiempo como son: los horarios y los calendarios de estudios. Como también es de suma importancia, el cuidar de las condiciones ambientales (espacio, iluminación y ventilación), que sean adecuadas para evitar que interfieran en el desarrollo de los cursos.

- Ejecución del programa de adiestramiento. - Una -- vez preparado el programa, técnica y pedagógicamente, con todos sus materiales de apoyo, guías del instructor, información para el participante, recursos audiovisuales, etc., el programa de adiestramiento pasa ahora a su fase dinámica de "Utilización de la Industria", de acuerdo con la modalidad prevista.

- Evaluación del curso. - En la planeación y organi-- zación de un programa de adiestramiento, su evalua-- ción representa uno de los puntos de vital interés - en la cadena del procedimiento, para conocer hasta - que grado el programa ha resuelto las necesidades -- que se tenían.

Los pedagogos hacen uso de un procedimiento sistemá-- tico de evaluación, que permite contemplar los resul-- tados en términos de los objetivos establecidos y -- determinar el nivel de calidad y efectividad de los-- recursos empleados.

Estos resultados son de gran utilidad también, para controlar la organización general del curso, las mo-- dificaciones necesarias en su estructura, los cambios en la secuencia de presentación, el diseño de nuevos

materiales, etc., a fin de mantener el programa, a la altura de las necesidades industriales y con la eficiencia deseada.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO IV

- 1/ Manual para elaborar Programas de Adiestra--
miento de Manuel Alvarez (Varios Autores) --
Ed. A.R.M.O. México 1978, Pág. 2.

CONCLUSION

Respecto a lo anterior fácilmente concluimos, que -- el problema que se ha tornado más difícil para desarrollar ampliamente la instrucción de adultos en -- nuestro país, consiste probablemente, a que con frecuencia diversos aspectos de la vida nacional como -- por ejemplo la realidad de la educación de adultos, -- no se apega a los mandamientos legales, Para afirmar lo anterior nos apegamos a los resultados del análisis de nuestra legislación en materia de educación -- de adultos, ya que desde 1833 hasta nuestros días, -- encontramos lineamientos constantes que la estipulan como una educación supletoria y complementaria de lo que muy poco se ha hecho, por otro lado, para que la educación de adultos sea eficaz nunca deberá ser supletoria o complementaria ya que ésta debe concebirse en la actualidad como parte esencial de un sistema de educación permanente.

Es de importancia relevante hacer notar que siempre existirá la necesidad de educación profesional para los trabajadores, motivo por el cual el sistema de -- Capacitación y Adiestramiento según lo estipula la -- Ley Federal del Trabajo, es de carácter permanente;

a causa de los grandes cambios que estamos viviendo en esta época, tanto en el aspecto tecnológico como en los sistemas de organización, etc.

Actualmente nuestro país cuenta con un índice muy alto de personal desocupado, esto se debe en la mayoría de los casos, a que esta población inactiva carece de capacitación para el trabajo, consideramos que este grado de desempleo se debe primordialmente a la carencia de formación profesional más que a la falta de fuentes de trabajo, claro que ésta última también tiene mucho que ver en el alto índice de desempleo en México. A efectos de corregir esta deficiencia, sufrimos que la Capacitación se debe impartir, no sólo a la población empleada sino también a la desocupada ya que ésta, posee mayor necesidad de ella. Considerando también que si los sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento se proporcionan a los dos sectores arriba mencionados se coadyuvará al desarrollo de los mexicanos, de manera que les garantice empleo fijo así como niveles mínimos de bienestar en cuanto a condiciones de vida, para él y su familia; también obtendrá mayores probabilidades de promoción en el trabajo.

Las necesidades de Capacitación y Adiestramiento ac-

les (1979), en el D.F., según informó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a un noticiario, se eleva a 126,000 personas con necesidades inmediatas de formación profesional.

Mucho se ha dicho ya sobre las necesidades de Capacitación y Adiestramiento y de las acciones a seguir por parte de las empresas para implantar sistemas -- adecuados, para el personal al que se dirige esta acción.

Después de haber desarrollado el tema antes mencionado podemos plantear la siguiente pregunta:

¿Es la Capacitación un medio más, entre los adoptados por la Psicología Industrial para lograr que un empleado sea más productivo y responda por lo tanto a los intereses económicos de las organizaciones dentro de la iniciativa Privada?

Nosotros consideramos que sí, la Capacitación y Adiestramiento es un instrumento manipulador por parte de la Psicología Industrial, cuyo objetivo consiste en aumentar los índices de productividad de las organizaciones, sin importar en la mayoría de los casos

el desarrollo y superación del empleado como tal, en tendiéndose por ésto, un desarrollo integral del in dividuo, ya que si uno de los objetivos de la Capa- citación y Adiestramiento fuera ésto, en los progra- mas para la Instrucción del adulto se incluirán ma- terias de educación política y otras disciplinas in timamente relacionadas con las ciencias sociales, - que les proporcione la capacidad de desarrollo en - todos los aspectos de su persona y contribuir a la- vez con el desarrollo del país, reduciendo en esta- forma la intervención de intereses extranjeros a la nación. Por ello, los programas de Capacitación y - Adiestramiento tienen que equilibrar las capacida- des e intereses de los trabajadores, con las oportu- nidades y requisitos que exigen las empresas.

La metodología para la Elaboración de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento deben - considerar las características culturales y socia-- les de las personas a las que se dirijan. No sólo - deben ser un instrumento de transmisión de conoci-- mientos y desarrollo de habilidades, sino que tam-- bién debe provocar en el trabajador una actitud -- creativa y positiva ante el trabajo.

Por otro lado, también podemos concluir que la fun-

ción primordial de la Capacitación y Adiestramiento, dentro de las empresas es la de habilitar a su personal a efectos de que cuenten con posibilidades de -- instrumentar los cambios necesarios en aspectos tecnológicos, administrativos, financieros, etc., que encaminan a la organización a una óptima administración de los recursos (Humanos, Técnicos y Materiales).

CENTROS DE INVESTIGACION

1. - Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. --
(I.N.E.T.) Dependencia de la S.T.P.S., Dr. Vértiz 96 Col. Doctores, México, D.F.
2. - Oficina Internacional del Trabajo. (O.I.T.) -
Adolfo Prieto y Torres Adalid, Col. del Valle,
México, D.F.
3. - Servicio Nacional A.T.R.M.O. (Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra). Calzada Atzacapotzalco - La Villa 209, México 16, D.F.
4. - Secretaría del Trabajo y Previsión Social. --
(S.T.P.S.) Fray Servando Teresa de Mier y Dr. Vértiz, Col. Doctores, México 8, D.F.
5. - Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, Dependencia de la S.T.P.S.
Lucas Alamán 165, Col. Obrera, México 8, D.F.

BIBLIOGRAFIA

1. Alvarez, Manuel. (Varios Autores). Manual de Elaboración de Programas de Capacitación y --- Adiestramiento. México, D.F., A.R.H.O., 1971, 126 p.
2. Alvarez, Manuel. (Varios Autores). Manual para la Elaboración de Manuales de Capacitación y - Adiestramiento. México, D.F., A.R.N.O., 1978, 126 p.
3. Arias Galicia, Fernando. Introducción a la Téc.. nica de Investigación en Ciencias de la Adminis tración y del Comportamiento, México, D.F., Ed. Trillas, 1977, 251 p.
4. - Bonfil, C. Consuelo. (varios autores). Pedago gía para el Adiestramiento. Vol. I. No. 1. Mé- xico, D. F., A.R.M.O. 1970, 51 p.
5. - Carniado, Enrique. La Capacitación Técnica del Obrero en México, México, D.F., C.T.M. 1951, - 97 p.
6. - Caso, Adolfo. (Varios autores). Pedagogía para

- el Adiestramiento, Vol. III, No. 10, México, D.F. A.R.M.O., 1973, 97 p.
7. Conanici, Ado. (Varios autores). Adiestramiento y Formación Profesional del Personal, España Ed. Artes Gráficas Grijalvo, S.A., 1973, -- 370 p.
 8. Constitución Política de los Estados Unidos - Mexicanos. México, D.F., Ed. Porrúa, 1979, -- 112 p.
 9. De la Hora, Yolanda. (Varios autores). Actitud de los Sectores Empresarial, Sindical y Obrero ante la Formación Profesional, México, D.F., I.N.E.T., 1973, 123 p.
 10. Escalante Herrera, Antonio. (Varios autores). Gufa Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa, México, D.F., Ed. Popu- lar de los Trabajadores, 1979, 57 p.
 11. G. Bonfil, Ramón. (varios autores). Pedagogía para el Adiestramiento, Vol. I. No. 2, México

D.F., A.R.M.O., 1971, 81 p.

12. García Esquivel, Alfonso. (Varios autores). Pe
dagogía para el Adiestramiento, Vol. IV. No. -
15, México, D.F., A.R.M.O., 1974, 77 p.
13. Gutiérrez Javier. (Varios autores). Necesidades
de Capacitación y Adiestramiento de la Indus--
tria de Transformación, México, D.F., I.N.E.T.,
1978, 198 p.
14. Hermet, Gilles. Lo individual y lo Colectivo en •
la Formación General y Profesional de los Trabaja
dores en México, México, D.F., I.N.E.T., 1977,
348 p.
15. Hernández Pulido, J. Ricardo. Relaciones Indus--
triales y Formación Profesional, México, D.F.,
I.N.E.T., 1978, 323 p.
16. Isafas Cortés, Imelda. (Varios autores). Pedago
gía para el Adiestramiento, Vol. VI. No. 22, --
México, D.F., A.R.M.O., 1976, 75 p.
17. Ley Federal del Trabajo, 2a. Edición Actualizada

da, México, D.F., S.T.P.S., 1979, 528 p.

18. Mejía Santiago, Agudelo: Terminología Básica - de la Formación Profesional en América Latina. Montevideo, C.I.N.T.E.R.F.O.R., 1978, 60 p.

19. Mendoza Núñez, Alejandro (Varios autores). Vol. II, No. 7, México, D.F., A.R.M.O., 1972, 89 p.

20. Neri, Carlos. (Varios autores). Pedagogía para el Adiestramiento, Vol. I, No. 4, México, D.F. A.R.M.O., 1971, 103 p.

21. Ojeda Paullada, Pedro. Política Laboral. México, D.F., S.T.P.S., 1977, 37 p.

22. Olea Franco, Pedro y Sánchez del Carpio, Francisco. Manual de Técnicas de Investigación para la Enseñanza Media, México, D.F., Ed. Esfinge, 1973, 231 p.

23. Ortiz Tetlacuilo, José Manuel. (Varios autores) Antecedentes para la elaboración de Programas de Capacitación y Adiestramiento. México, D.F., -- A.R.M.O., 1974, 49 p.

24. Sánchez Bedolla, Graciela (Varios Autores). Pedagogía del Adiestramiento. Vol. V. No. 18. México, D.F., A.R.M.O., 1975, 81 p.
25. Schutter, Anton. Algunos Temas de Educación de Adultos, México, D.F., C.E.N.A.P.R.O., 1978, 50 p.
26. Toro y Gisbert, Miguel. Pequeño Larousse Ilustrado, Francia. Larousse, 1968, 1663 p.
27. Vargas Di Bella, Eloisa. (Varios autores). Pedagogía para el Adiestramiento, Vol. II. No.9, México, D.F., A.R.M.O., 1972, 87 p.