

38
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL INDIVIDUO COMO PARTE PRINCIPAL DEL PROCESO PRODUCTIVO

(INDUSTRIA DE CONSTRUCCION)



FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA
COORDINACION

U.B.
W. Ely
No. 10
[Signature]

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
LETICIA PEREZ ROSALES



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL INDIVIDUO COMO PARTE PRINCIPAL DEL PROCESO PRODUCTIVO.

INTRODUCCION

Durante el período de 1977-1980, podemos observar que la producción industrial de México registró un crecimiento, en promedio de 8.1% por año, tasa que se compara muy favorablemente con las de las economías industriales, por lo que, sin incluir la rama de la construcción, la industria da ocupación actualmente a casi el 25% de la población económicamente activa reenumerada y aporta cerca del 35% del producto interno bruto.

La Industria de la Construcción absorbe contingentes de población económicamente activa y en período de crisis sufre desajustes en su relación oferta-demanda dentro del mercado laboral. Haciéndose evidente la necesidad de investigación constantemente en el mercado laboral tanto local, como regionalmente. Por lo que, se hace urgente la creación de empleos que favorezcan a la población marginal procurando a través de ellos, contener los movimientos migratorios campo-ciudad.

Por otra parte las innovaciones tecnológicas han de ser cuidadosamente examinadas a fin de mantener una relación positiva tecnologías-empleo. Acentuándose la necesidad de satisfacer los requerimientos de la fuerza de trabajo calificado, necesaria en los diferentes niveles de operación; así como el adecuado aprovechamiento de -

mano de obra intensiva, cuando el programa de construcción así lo requiera.

Se hace necesaria la coparticipación de Gobiernos, Empresarios y Representantes de trabajadores en estrategias de estudios de mercado, así como catálogos ocupacionales, empleos, métodos de trabajo científicos que vayan encaminados a lograr el desarrollo en las comunidades productivas de la Industria de la Construcción -- aprovechando armónicamente los recursos humanos, financieros y tecnológicos.

Al considerar que la inversión y las actividades se están realizando actualmente en México para capacitar a los trabajadores de la Industria de la Construcción, en satisfacer las imperiosas necesidades impuestas por el acelerado crecimiento económico del País.

Podemos observar que los esfuerzos que a la fecha realizan las Empresas del ramo para capacitar y adiestrar a su personal son mínimos, si los comparamos con las enormes carencias que han estado agudizando en los últimos años de trabajadores calificados que puedan realizar -- eficientemente un gran número de actividades especializadas, que son características de las obras que se llevan a cabo.

MARCO TEORICO

La adecuada formación de profesionales en todos los ámbitos de la construcción, así como de técnicos de nivel medio es uno de los más urgentes problemas a los que se

enfrenta hoy en día nuestra Industria, la que requiere de una adecuada planeación y racionalización y los recursos humanos.

En éstos rubros de la educación formal que se ofrece en las Instituciones y que está enfocada hacia la Industria de la Construcción e Ingeniería de Proyectos, se ha venido evidenciando las deficiencias existentes, ya que durante 1981 se comprobó la inadecuada preparación que acusaban gran número de profesionistas de todos los niveles.

Será necesario en consecuencia prever con oportunidad los requerimientos del material humano que deberá participar en el desarrollo de la Empresa e Industria Constructora. En éste sentido no sólo habrá de responderse cuantitativamente en términos de números de Ingenieros, Arquitectos, Topógrafos Industriales, Mecánicos Eléctricos y de otras disciplinas, del nivel profesional y técnicos requeridos, sino que deberá buscarse una adecuada preparación que eleve cualitativamente sus perfiles curriculares y profesionales, para que puedan responder con eficiencia y eficacia a esos requerimientos.

Para ello será necesaria una mayor vinculación entre las Escuelas Técnicas e Institutos superiores y la Industria y Empresas Constructoras, ya que una buena capacitación contribuirá a aumentar la productividad que el País requiere, no sólo en los momentos actuales, sino a futuro, donde la Industria de la Construcción será decisiva para ese desarrollo que México tendrá a mediano y largo plazo.

No obstante el período recesivo por el que actualmente pasa la Industria Constructora, habrá que planear esquemas más efectivos de capacitación, para que cuando la economía renueve su dinámica pueda responderse adecuadamente a las exigencias del desarrollo, habrá que pensar en los 450 000 trabajadores que sin ninguna calificación laboran en las tareas más diversas de la construcción y proporcionarles capacitación, no en función del precepto legislativo, sino ya como una estrategia en la productividad. La capacitación es un proceso por medio del cual el hombre experimenta, asimila y aprende a actuar en la realidad que le rodea. Siendo la parte de un sistema donde lo importante es el capital humano.

El presente proyecto tiene como finalidad, hacer conciencia a todos aquellos que se encuentran inmiscuidos dentro de la Industria de la Construcción, de la necesidad e importancia que tiene la capacitación.

Ya que como anteriormente hemos visto es una de las principales bases de la economía del País, y tener en cuenta que aunque el País se encuentre en crisis tratemos de formularnos objetivos tanto a corto como a largo plazo sin miedo, ya que, los objetivos a corto plazo nos ayudaran a resolver las necesidades más inmediatas y los de largo plazo, para la prevención de necesidades que puedan surgir posteriormente y también se planteará la importancia de la educación de adultos y el papel que puede jugar el Pedagogo dentro de la capacitación en la Industria de la Construcción.

La función de éste sería la planeación de los programas de capacitación, principalmente, además de las funcio-

nes de : *Elaboración de instrumentos para la detección de necesidades; selección de auxiliares didácticos; de técnicas de apoyo en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.*

Elaboración o Diseño de Cursos, preparación de evaluaciones, para la comprobación de efectividad de la capacitación, para el rendimiento de los capacitados y el desempeño del instructor. Definición de metas instruccionales, etc.

TEMA : LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL INDIVIDUO COMO PARTE PRINCIPAL DEL PROCESO PRODUCTIVO.

I N D I C E

INTRODUCCION :
MARCO TEORICO

- 1.- TRABAJO.
- 2.- LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS.
- 3.- EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.
 - 3.1.- LA EDUCACION DE ADULTOS.
 - 3.2.- EL APRENDIZAJE Y SU RELACION CON LA EDUCACION.
- 4.- LA EDUCACION Y LA CAPACITACION TEC. EN MEXICO COMO PAIS DEL TERCER MUNDO.
- 5.- LOS RECURSOS HUMANOS COMO FUERZA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS.
- 6.- EL PAPEL DE LA CAPACITACION EN EL DESARROLLO DE LA FUERZA DE TRABAJO.
- 7.- LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA

DE LA CONSTRUCCION.

A).- DETERMINACION DE NECESIDADES.

B).- PLANEACION.

C).- EL SISTEMA DE PRODUCCION.

8.- LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL INDIVIDUO (QUE TRABAJA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION).

A).- LA FAMILIA.

B).- SOBRE LA ESTABILIDAD ECONOMICA.

9.- CONCLUSIONES.

10.- BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO I TRABAJO.

A) DESARROLLO HISTORICO DEL PROCESO DEL TRABAJO

A continuación se presenta en orden cronológico una secuencia de los cambios que se fueron dando en el proceso, muchos de éstos no han desaparecido en su totalidad, ni el orden en que se indican es riguroso, sino que fueron presentándose a medida que la sociedad fue evolucionando.

- 1.- Trabajo en apropiación.- Característico de los pueblos nómadas, agrupados en clanes o tribus, el objetivo que existía entre ellos eran los intereses y necesidades de la tribu principalmente el de la sobrevivencia, la alimentación, vestido y protección propia ante el medio ambiente.

Además todos los miembros carecían de jerarquías formales y no tenían una organización de trabajo eficaz, ya que todos ocupaban un sitio igual en el procedimiento de producción; por lo cual se distribuían el trabajo por aspectos fisiológicos, como la edad, sexo, y la resistencia física.

El tipo de herramientas de trabajo eran simples y casi siempre fabricadas por ellos mismos, tanto para su defensa como para su trabajo, ya fuera éste : pescar, cazar recolectar.

- 2.- Agricultura y Pastoreo.- Como primer cambio importante en el proceso de trabajo del hombre fue, que algunas tribus dejaron de vagar y se volvieron sedentarios.

Distribuyendo el trabajo tanto en sus antiguas actividades de caza, pesca, recolección como en nuevas actividades que fueron apareciendo para satisfacer sus necesidades. Empezando así a -- cultivar la tierra, y el cuidado de algunos animales, que les proporcionaban alimentos más seguros, lo que implicó también la fabricación de otras herramientas adecuadas a las nuevas actividades.

Esta comunidad primitiva, se fue transformando lentamente en una sociedad dividida en clases; trayendo como consecuencia, un mejor rendimiento del trabajo humano y la sustitución de la -- propiedad común por la propiedad privada.

- 3.- Esclavitud.- Las nuevas actividades sedentarias trajeron como consecuencia, ciertas formas de división de trabajo social diferenciando el trabajo propiamente material del de planeación ó conceptualización y como las técnicas que se utilizaban eran eficientes, ocasionaron posteriormente una diferenciación social entre los -- habitantes de las comunidades y pueblos, la -- cual estratificó la sociedad por la inconformidad del seguimiento o el proceso del trabajo a seguir y además por el afán de conseguir una --

mayor rentabilidad se provocó una expansión hacia nuevas tierras y nuevos lugares para poblar.

Surgen diferencias entre los pueblos por lo que existen constantes guerras y como producto de ellas aparecen los esclavos, los cuales eran prisioneros de las mismas, y se conservaban para efectuar las tareas más pesadas, penosas y peligrosas.

Esta situación fue sumamente deprimente por las condiciones laborales y técnicas de producción tan duras para los esclavos.

- 4.- Servidumbre.- Puede decirse que es una forma suavizada de la esclavitud, que surge ante la necesidad de los pueblos de agruparse alrededor de alguien que tenga elementos para protegerlos y organizarlos.

Al no existir estados poderosos, se agrupan alrededor de hombres con más poder, en donde éste se comprometía a proteger y a defender a los siervos y sus familias, y ellos a trabajar la tierra, y los frutos obtenidos, son parte de ellos y parte del señor feudal.

" La introducción de la esclavitud y la servidumbre significó, en primer lugar, un incremento de la fuerza de trabajo disponible con destino a la producción y consumo doméstico y en segundo lugar, a la guerra

La aparición de los esclavos y la servidumbre, introdujo al mismo tiempo una nueva forma de división del trabajo según especialidades..."

(1).

- 5.- Artesanos. - Con el tiempo, el hombre dió cuenta de la importancia a la elaboración de productos donde demostraban y reflejaban su creatividad, por medio de habilidades manuales ya que el proceso productivo se llevaba a cabo con sencillos instrumentos y fuera o dentro del núcleo familiar, en donde se fueron heredando entre las familias los grados de conocimientos o de la técnica a seguir. Llamándose así aprendiz; oficial de segunda, oficial de primera y maestro.

La reunión de éstos individuos, formaba un oficio. Llamándosele a éste período, del artesano do.

- 6.- La Industria y la Maquinaria. - A medida que pasa el tiempo se siguen modificando las técnicas del trabajo para satisfacer las necesidades que va teniendo el hombre y cada vez con mayor demanda.

Estas técnicas, cada vez más elaboradas, hicieron aparecer a la máquina y también la energía de valor, factores importantes en el proceso productivo, iniciándose así la Revolución --

(1) Dr. Julio César Neffa "Proceso de Trabajo"
INET Pág. 44

Industrial.

Es así como la etapa del maquinismo ayuda al -- hombre a enfrentarse a nuevas experiencias de -- su vida. Aparecen nuevos trabajos y además el contrato de trabajo, con el cual se convenía el tipo de servicios y un salario entre el trabajador y el dueño de la maquinaria.

Poco a poco se fué especializando tanto el trabajo, como la maquinaria, lo que fué dando lugar a la División Técnica del Trabajo.

- 7.- Producción en Serie. - Se considera como la segunda fase de la revolución industrial al trabajo realizado a base de la máxima especializa---ción con la finalidad de producir, en el mismo tiempo, más unidades y abatir los costos. Sin embargo, se produce una labor deshumanizante -- por lo rutinario de sus actividades y por su estrecho radio de conocimientos y capacidades, -- así como su participación, ya que en un momento dado la maquinaria puede desplazar al hombre.

Los cambios que hemos mencionado desde la artesanía, la industria, y la producción en serie, que lo son entre la organización del proceso de trabajo y de la producción, dan origen a la cooperación entre los individuos de una misma organización productiva y el dueño de la maquina---ria, que es el capitalista que decide acerca -- del producto a fabricar y su destino y también, sobre las tareas a realizarse.

"El plan y las decisiones para llevar a cabo el proceso productivo, son ajenos a los trabajadores y la división técnica del trabajo es impuesta por el capitalista, en virtud de su posesión de los medios de producción". (2)

- 8.- Fordismo. - A finales del Siglo XX a pesar del acelerado crecimiento de la productividad, en algunos países capitalistas no se pudo alcanzar las necesidades que las demandas exigían.

Se consideraba que algunas de las causas podrían ser; que, en las fábricas existían un número considerable de obreros oficiales, los cuales poseían su "sabiduría práctica" la que se monopolizaba y la hacían, el secreto de la producción.

Además existía un crecimiento de trabajadores migrantes apoyando a la necesidad de fuerza de trabajo industrial. Trayendo como consecuencia dos problemas fundamentales que afectaban al trabajador mismo. Se utilizaba la fuerza de trabajo poco calificada y por otro lado se redujo el costo de la fuerza de trabajo calificada.

Así el Fordismo, introdujo como principal innovación la línea de montaje y la cinta transportadora que permitía la instauración del trabajo en cadena, con un flujo continuo.

(2) Idem Pág. 63

"La cadena de montaje consiste en la utilización del maquinismo como medio para la intensificación del trabajo y de la lógica de la valorización del capital". (3)

También permitió reducir el tiempo de trabajo - para la realización de cada operación, y de los desplazamientos excesivos de materias primas y de trabajadores. Disminuyendo el tiempo de --- aprendizaje y permitiendo contrarrestar los --- efectos negativos del ausentismo.

Simplificando y centralizando el proceso de decisiones y el ordenamiento del trabajo colectivo.

- 9.- La Industria y la Computadora. - A través del -- tiempo, el trabajo sigue modificándose y acelerándose con la aparición de nuevas máquinas y - nuevos procedimientos tecnológicos, siempre con el objetivo principal de que la producción sea mejor y en serie. Así la computación va a ser un resultado de una mayor contribución a la explosión tecnológica actual ya que representa un avance fundamental para el hombre debido a que le va permitir que se dedique a labores de mayor cuantía, al estudio e investigación de nuevos y mejores sistemas. La computación le va - servir como una herramienta que le permitirá -- procesar en gran cantidad y en un tiempo corto.

(3) *Obcit* Pág. 94

Pero hay que tener presente que se siguen desarrollando nuevos tipos de organización, de técnicas, de sistemas pero siempre con el hombre - al frente de ellos, es decir, la máquina no ha podido sustituir al hombre en todo el proceso - de trabajo, siempre requiere de la ayuda de él, por esa inteligencia innata que tiene y que la máquina carece.

Para concluir con este primer inciso se puede - decir que el hombre desde que apareció en la - tierra se ha ido capacitando constantemente debido al desarrollo y su desenvolvimiento en el medio ambiente, no se puede decir que ha sido - como una actividad específica sino como una actividad natural, ya que las habilidades para - el proceso de trabajo se transmitían de una manera asistemática.

El hombre requiere de una experiencia que le -- ayude a seleccionar los métodos y sistemas encaminados a la auténtica utilización de sus recursos; para ello el realizar el trabajo en conjunto o sea socialmente, va ha permitir que el hombre se capacite mutuamente para alcanzar objetivos comunes a través de esfuerzos comunes.

B) CONCEPTO DE TRABAJO

Si todo lo que se refiere al trabajo requiere un estudio, es porque merece ser considerado como razgo, tanto de la especie humana, como del animal.

El trabajo es un común denominador y una condición de toda la vida humana en la sociedad.

Como dice Colson en 1924 "El trabajo es el empleo - que el hombre hace de sus fuerzas físicas y mora---les, para la producción de riquezas o de servicios" (4).

Podría agregarse que también para satisfacer necesidades.

A diferencia del animal, el hombre no se adapta pasivamente a la naturaleza sino que la somete, interviene activamente en sus procesos y en éste sentido la transforma en su provecho.

El trabajo es así mismo la base de ciertos rasgos - culturales, ya que a través de estos, el hombre descubre las leyes de la naturaleza, actúa como crea--dor de sus relaciones sociales, y con ello mismo coloca los cimientos de la ciencia y el arte. En el trabajo, el hombre se forma como persona y desarrolla sus capacidades al desplegarlas en la actividad laboral.

Es también, a partir del trabajo, que el hombre jerarquiza a las personas dentro de las organizacio--nes de una sociedad. Es el más hábil, el de más conocimientos o el más fuerte el que se vuelve líder de un grupo.

"El hombre trabaja en una forma tan natural como el

(4) Barragán Roberto "Sociología Industrial" Edit. Trillas Pág. 138

jugar ó el descansar".

"Vivir es ser activo y trabajar es una forma de actividad. Se trabaja porque se vive". (5)

El hombre tiene, como motivo para entender una acción, la esperanza de que su acto lo llevará a un estado más satisfactorio que el presente.

Aunque las metas particulares de cada individuo pueden ser diversas, el hecho es que cada trabajo se efectúa para alcanzar los objetivos, que el hombre cree con razón ó sin ella, que satisfarán sus necesidades de alimento y seguridad, de relación estrecha y firme de autorrealización.

Mediante el trabajo, el hombre aspira, conscientemente ó no a conocer, a experimentar y luego a --- crear, para dominar a la naturaleza a su propio destino.

Desde los primeros pasos del desarrollo de la sociedad, el trabajo es un proceso único que comprende la actividad psicológica ligada al reflejo del mundo objetivo, y el trabajo físico orientado a transformar los objetos materiales.

"No podemos hacer una división tajante entre trabajo físico y mental, ya que consideramos que todos los tipos de trabajo deberán ser manifestación de la actividad global del hombre..." (6)

(5) Neft Walter S. "El trabajo, El Hombre y La Sociedad" Edit. Paidós Pág. 25

(6) Idem Pág. 2

La manera de que los hombres se ganan la vida, ha sido una de las principales y determinantes, de la -- forma y de la organización de la sociedad humana, y también es, lamentablemente, una de las principales causas para el conflicto humano. Desde este punto de vista la narración de la existencia del hombre - en la Tierra es una terrible y sangrienta historia de los esfuerzos de ciertos individuos y grupos para controlar, dirigir y explotar la mano de obra -- ajena. Sin embargo, el trabajo es también, un ejemplo sobresaliente de la capacidad de cooperación humana, sin la cual la civilización no hubiera podido desarrollarse.

C) FACTORES DE TRABAJO

Actualmente, los estudios sociológicos, han demos--trado la multiplicidad de los factores que puedan - hacer sentir al hombre que trabaja; satisfacción o insatisfacción. El trabajo es también, en general una manera accesible a otras fuentes de satisfac---ción. El trabajo, esta igualmente ligado a un me--dio de vida cuya importancia es grande para quien - pasa en él, con frecuencia, más de la tercera parte del día o más de la mitad del tiempo que no dedica al sueño.

El hombre en el trabajo experimenta una satisfac---ción fundamental, que es la creatividad y una insa--tisfacción que es la destrucción. El hombre es por naturaleza un obrero constructor, cuando el trabajo tiene un sentido creador, el hombre se encuentra sa

tisfecho, por lo que construye y crea.

Es decir al trabajar el hombre encuentra dos alternativas : la realización y la enajenación. Se realiza cuando, desarrollando sus capacidades transforma las situaciones en que se desenvuelve, cuando -- crea un fin, cuando es sujeto de su acción productiva.

Se enajena cuando sólo se adapta a las exigencias - de esas mismas situaciones y se convierte en un objeto como medio necesario para la producción, o sea que el trabajador lo privan de ejercer sus actitudes y habilidades.

La comprensión del trabajo, como valioso en sí mismo, podría liberar al hombre de la angustia de venderse a cambio de un salario; le permitiría identificarlo como actuar para la liberación de la "necesidad", lo que haría posible el acceso a la realización.

No hay que olvidar que es el hombre el que trabaja y produce para el hombre, la producción es el medio, el hombre es el fin, es el sujeto de su propia satisfacción y va realizando su esencia en el trabajo.

Trabajar es la acción del hombre que transforma la naturaleza en obra humana para satisfacer sus necesidades, como afirma Hegel, el trabajo es "La medición entre el hombre y su mundo".

A través del trabajo, el egoísmo subjetivo se convierte en la satisfacción de las necesidades de todos, en un acto solidario de servicio.

El trabajo no es la única satisfacción para el hombre, ya que lo puede conjugar con otras actividades como las del juego y actividades de participación ó proyección, regidas por otras reglas, por otros valores distintos de la vida real. Estas actividades laterales, pueden inspirar las transformaciones positivas en las actividades profesionales, hacer más agradables las condiciones del trabajo. Pueden --- aportar una armonía en la vida.

Cuando el hombre trabaja, manifiesta su racionalidad. El hecho de que el individuo es una persona racional implica que es un ser social. El hombre afirma su sociabilidad esencial al agruparse para producir los bienes y servicios que requiere la comunidad en que se desenvuelve.

Es así como el hombre y el trabajo se constituye en el fundamento de toda experiencia capacitadora.

El hombre al ejercer su creatividad en su trabajo, va adquiriendo la responsabilidad de la tarea bien hecha y busca constantemente su perfeccionamiento - pero cuando la actividad que caracteriza a un grupo, estrechamente vinculado, es coordinada y sincronizada, se dice que es un trabajo en equipo; es decir, un grupo que, como sistema social mínimo, tiende a alcanzar un equilibrio.

Pigors y Myers señalan que: "Para que el trabajo en equipo sea posible, es necesario que exista un estado de ánimo particular que ellos denominan espíritu de equipo, o sea el deseo que los individuos tienen de unir esfuerzos a los de los de más miembros del grupo para trabajar hacia el logro de los objetivos comunes " (7).

El elemento clave del trabajo en equipo es la coordinación, entendida como la acción que integra las partes a un todo, ordenando así los recursos disponibles, aunando esfuerzos sin desarticulaciones sin polarización en los objetivos, evitando la superposición o duplicación de acciones, manteniendo un constante flujo de comunicaciones realimentadoras.

Trabajar en equipo no es fácil. Hay que vencer individualismos, tradiciones, actitudes de competencia, de inseguridad, los prejuicios, las desconfianzas.

D) EDUCACION, CAPACITACION Y SU RELACION CON EL TRABAJO

La relación que existe entre el trabajo y la educación y capacitación, es tan importante que se da en forma programada o natural, consciente o inconsciente una interacción entre éstos conceptos, es decir, la educación y capacitación van directamente a elevar la productividad en el trabajo, y a su vez, en

(7) Barragán Roberto "Sociología Industrial" Edit. Trillas Pág. 34

el trabajo diario del hombre, tanto el trabajo físico como el psíquico van educando al hombre dentro de la sociedad.

En la época en que vivimos surge una necesidad específica de la educación permanente, ya que el adulto se enfrenta a una serie de diferenciaciones y cambios constantes en la estructuración social, económica, política y cultural, que por él o al menos -- aparentemente no puede superar por sí mismo sin la contribución de todo un sistema educativo que se encuentre más o menos institucionalizado. Así la educación debe orientar hacia una acción práctica, social, basada en el propósito de satisfacer necesidades en tales sectores y despertar conciencia en -- otros. Siendo que la situación del trabajador en el mundo socioeconómico y cultural de nuestros días le exige permanentemente una postura o actitud reflexiva y crítica que le permita, no solo contemplar o conocer verbalmente al mundo, sino transformarlo para el bienestar de todos por igual, despertar la conciencia del trabajador, provocando un cambio de mentalidad, capaz de abrirle paso hacia una nueva actitud frente al mundo en que vive.

Por la educación permanente, el trabajador se ---- transforma lentamente en un experto o sea en al---- guien que es práctico, hábil o experimentado en una rama de la tecnología o de cualquier actividad humana.

Se debe despertar la conciencia, es decir producir un cambio en la mentalidad del obrero, que implique

la comprensión realista y concreta de ubicar en la naturaleza y en la sociedad actual la capacidad de analizar, estableciendo las causas y las consecuencias, y hacer comparaciones con otras posibilidades situacionales; la adquisición de la conciencia de la propia dignidad y la participación política por medio de la formación de grupos de intereses colectivos destinados a provocar la transformación deseada, la concientización del adulto, como tarea productiva, es el camino seguro para que, de la aceptación de la responsabilidad personal de cada uno de los miembros de la sociedad surja una situación mejor a la que todos aspiramos.

Además de habilitar al trabajador en la ejecución de su trabajo para mejorar la calidad de los productos, evitar el desperdicio de material, .. y lograr una sociedad más productiva y alcanzar un mejor nivel de vida.

La educación permanente, explica la actitud que debe asumir cada persona frente a la necesidad impostergable de perfeccionar continuamente sus aptitudes personales, con el fin de poder desempeñar eficientemente la tarea que le corresponde en su medio ambiente.

El fin de la educación permanente es lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, a través de la actualización profesional periódica de los trabajadores, lo cual les permite desempeñarse más eficazmente dentro de las alternativas de cam--

bio, creando en todos los trabajadores actitudes - propias de una autoeducación continúa, que asegure a cada individuo al convertirse en el agente obligado de su propio desarrollo, despertando en todos los trabajadores la capacidad de ejecución y de -- creación para su colaboración en la transformación del medio, asumiendo el propio compromiso ahora y en su proyección al futuro.

Freinet sostiene : "Que el trabajo no es algo que se explique y comprenda sino una realidad que se - inscribe en la vida de los hombres mediante la ac- ción eficaz de nuestra educación " (8).

Debe comprenderse que la educación fundada en el - trabajo no es una educación menor, para una época de crisis, ... "la superioridad de la formación -- por el trabajo sobre todas las concepciones inte- lectualistas y formales que, suficientemente han - revelado su importancia. Y se trata de una supe- rioridad en todos los terrenos, para el equilibrio de los individuos, para su salud mental y física, para su preparación efectiva para la vida, para su reacción apropiada frente a los acontecimientos, - así como para su formación intelectual, para su de sarrollo máximo, pero armonioso en todas las facul- tades que hacen la dignidad del hombre y la soli- dez vital de la sociedad, para una sociedad verda- deramente humana " (9).

(8) Freinet "La Educación por El Hombre" Pág. 27

(9) Flores Merino Elena "El Hombre y El Trabajo" - Edit. Founier Pág. 186

Para concluir se puede decir que para mejorar el -- hombre desarrolla una capacidad de producir mas y -- de mejor calidad. En tanto la capacitación pretende proporcionar a los trabajadores herramientas para lograr mejores niveles y enfrentarse con mayor -- facilidad a los problemas que se presentan en su vi da diaria en el trabajo. La capacitación también -- representa la posibilidad de superación y toma de -- conciencia de su responsabilidad ya sea individual -- mente o colectivamente.

CAPITULO II LA EMPRESA.

EL PAPEL DE LA INDUSTRIA

Desde el punto de vista económico se considera Industria tanto al proceso de fabricación de un artículo determinado como al de su distribución, tanto si ese artículo es una cosa concreta o de alguna otra naturaleza.

Podemos describir una Industria, por su composición estructural, empleando términos prácticamente anatómicos o también representarla gráficamente mediante esquemas en los que figuren las líneas de dirección, autoridad y responsabilidad.

La Industria, considerada como toda la actividad que y transforma los frutos de la naturaleza y el industrialismo, concebido como el sistema de convivencia resultante de una actividad, representan solamente etapas en las cuales el hombre ha aprendido a manejar máquinas y a usar energía ajena, primero la muscular y después la mecanizada, llegando por ésta última a la producción en gran escala.

Va en las primeras Industrias, se impone la división técnica del trabajo de manera incipiente, primero en ramas y después en funciones específicas que van incorporando la habilidad artesanal en las manufacturas.

Desde el punto de vista económico, esta producción

de bienes y servicios comprende desde la extracción o recolección simple, de los productos de la naturaleza, de todos los materiales y objetos que el hombre utiliza en su estado natural, hasta darle otra forma o estado físico en el cual son utilizados y ya transformados, habrá que considerar las manio--bras para llevarlos al lugar de su utilización, en el tiempo más oportuno.

La Industrialización es un proceso dinámico que se modifica y renueva constantemente, en cualquier región o cualquiera que sea el grado de desarrollo --económico alcanzado.

Al iniciarse el proceso de industrialización, hay --una fase de transición que en cierto modo es la época crítica en la que se abandonan las formas características del artesanado y de la pequeña empresa, como representativas de la economía general. Tenemos entonces ya a la empresa como la unidad económica social en la que el capital, el trabajo y la dirección, se coordinan para realizar una producción socialmente útil; la tenemos también ya como una --unidad productiva o de servicios que constituida --por aspectos técnicos y legales, se integra con recursos y se vale de la administración para lograr --sus objetivos es el desarrollo de la industrialización.

Una administración individual o personal, aun en --equipo, es la del pequeño negocio, manejado directamente por su dueño, pero cuando va creciendo y ---complicándose paulatinamente, los ayudantes del --

propietario sometidos incondicionalmente a su autoridad, resultan insuficientes e ineficaces, como el propietario mismo, para enfrentarse a los problemas del negocio. Es entonces cuando va operándose el paso de "Pequeña Empresa" a "Gran Empresa". La autoridad del dueño tiene que compartirse con otros jefes subalternos. Con las expresiones pequeña y gran empresa, se dice mucho más que una mera diferencia de magnitud, pues entre ambas existen grados bien marcados de evolución y desarrollo. El proceso de delegación de facultades tiene lugar como una exigencia impuesta por las circunstancias y se forma así la solidaridad del grupo -- que, en lo sucesivo, se hará cargo de la marcha de la empresa.

Esta evolución consiste en cambiar de una administración empírica y personal a una administración técnica y científica cuando los problemas de la empresa ya no pueden resolverse a la luz de la experiencia simple y llana, que se ha ido adquiriendo en un ambiente económico, rudimentario, sino que requieren ser tratados por especialistas en finanzas, producción, personal, publicidad o por expertos en cuestiones fiscales, jurídicas o económicas.

Para efectos de una clasificación amplia podemos dividir a las empresas en dos grandes grupos : Empresas Nacionales y Empresas Transnacionales o Multinacionales. En las primeras no hay dudas ni confusiones pues son aquellas que solamente trabajan dentro de su país.

Es necesario aclarar que las Empresas Transnacionales no deben sugerir idea de propiedad internacional y en consecuencia de participación multilateral en las decisiones, sino más bien la idea de penetración y operación en el extranjero.

Los términos Multilateral y Transnacional se han venido usando como sinónimos, sin embargo analizando ambos vemos que "Transnacional" denota cambios o mudanza de Nación, es decir, cambio de una Empresa a otra Nación, mientras que "Multinacional" expresa a la idea de una multiplicidad de naciones involucradas en donde se pierde la idea de una sola Nación que rige los destinos de la Empresa. Mientras en la Empresa Transnacional se tiene una casa matriz que muda su negocio a otra Nación sin perder su nacionalidad original, en la Empresa Multinacional, en una forma pura, se pierde la idea de una Nación que proteja a la Empresa, por lo que en la práctica es difícil encontrar una Empresa -- Multinacional.

En el Siglo XIX las Empresas británicas, estadounidenses y de otros Países Europeos llevaban a cabo -- operaciones comerciales a nivel Internacio-----nal, mientras que otras explotaban servicios públicos, tales como los tranvías el gas y la electricidad en los países extranjeros. También en el siglo XIX, Empresas de varios Países explotaron ya, en gran escala, las materias primas y los recursos naturales de América Latina, Asia, África y Australia. A partir de 1860 aproximadamente, las Empresas manufactureras empezaron a instalar fábricas -

en el extranjero y en 1914, muchas de las actuales, de gran magnitud operaron ya en muchos países.

La característica más notable de la Empresa Multinacional moderna es su dirección "Centralizada".

A) ELEMENTOS QUE FORMAN UNA EMPRESA

Según las teorías desarrolladas por A. Smith y por los arreglos que les hicieron a estas mismas tanto Taylor y Ford, podríamos decir que :

La Empresa está formada esencialmente por 3 clases de elementos :

- a) HOMBRES
- b) BIENES MATERIALES
- c) CAPITAL

a).- HOMBRES : Son el elemento eminentemente dinámico en la Empresa, y pueden ser :

1.- Obreros : Aquellos hombres cuyo trabajo en la Empresa es predominantemente manual.

Suelen clasificarse en calificados y, no calificados, según requieran tener conocimientos o pericias especiales.

2.- Empleados : Son trabajadores de servicio - generalmente en la administración de la Empresa, sin llegar a niveles ejecutivos.

3.- Supervisores : Su trabajo fundamental es

vigilar el cumplimiento exacto de los planes y programas establecidos en la Empresa; su característica es el predominio de las funciones técnicas sobre las administrativas.

- 4.- Técnicos : Son aquellas personas que en base a un conjunto de reglas o principios, buscan --- crear nuevos diseños de productos, sistemas administrativos, métodos y controles.
- 5.- Ejecutivos : Aquellos integrantes de la Empresa en que predomina la función administrativa sobre la técnica y que toman las decisiones más importantes.

Directores : Son las personas cuya función básica es el establecimiento de objetivos y políticas, aprobar planes generales; revisar y evaluar resultados fiscales para tomar decisiones a su nivel.

b) BIENES MATERIALES :

- 1.- Edificios e Instalaciones : Todas las construcciones, redes de distribución de agua, energía, etc....., accesorios para el proceso de producción.

Maquinaria : El principal objeto de esta es multiplicar la capacidad productora del trabajo humano.

Equipos : Son todos aquellos "instrumen--
tos" o "herramientas" que complementan la -
acción de la maquinaria.

- 2.- Materias Primas : Son todos aquellos ele-
mentos factibles de ser transformados en --
productos, como la madera, el hierro, el co
bre y la tierra.

Materias Auxiliares : Son las materias que,
aunque no forman parte del producto, son ne-
cesarios para la producción, como combusti-
ble, lubricantes y energía eléctrica.

- c) CAPITAL : Está constituida por valores, accio-
nes, dinero en Bancos y el producto ya termina-
do.

- 1.- Dinero : Recursos económicos de los que ---
cuenta la Empresa para satisfacer ciertas -
necesidades como lo son pagos diarios, ur--
gentes, salarios, etc.

- 2.- Acciones : Títulos que representa los dere-
chos de un socio en algunas sociedades (ven-
der, comprar).

- 3.- Valores : Documentos o Títulos de renta o -
acciones que representa suma de dinero.

El capital que se transforma en medio de --
producción (materias primas, materiales au-

millares y medios de trabajo) no modifica su valor en el proceso de producción. Denominándose "Capital Constante".

Por el contrario, la parte del Capital convertida en fuerza de trabajo cambia su valor en el proceso de producción. Reproduce su propio valor y un excedente por encima del mismo, "El plus-valor", el cual puede variar y ser menor o mayor, razón por la cual se le denomina "Capital Variable".

"Los componentes del capital desde el punto de vista del proceso de trabajo se distinguen como factores objetivos y factores subjetivos, por un lado medios objetos de producción y por otro lado fuerza de trabajo; pero desde el punto de vista del proceso de valorización se distinguen capital constante y capital variable". (10)

B) FUNCIONES DE LA EMPRESA

Los objetivos de la Empresa son : hacer frente a las necesidades de mercancías y servicios específicos que demandan los consumidores y obtener utilidades y satisfacer las necesidades de todos sus empleados. De ellos se desprende que las funciones de la Empresa podrían agruparse de la siguiente forma :

(10) Julio César Neffa "El Proceso de Trabajo" Edit. Inet. Pág. 97

1.- *Funciones Económicas :*

Producción

Finanzas

Comercialización

Ventas.

2.- *Funciones Sociales :*

Personal

Administración.

Funciones Económicas : *Son todas aquellas que se destinan y organizan para producir bienes y servicios, colocarlos en el mercado y obtener por ello una ganancia :*

El éxito de las funciones productivas está condicionado en su mayor parte por la participación y esfuerzo de los individuos que integran la Empresa. Este punto de vista enfatiza la importancia de dar el debido reconocimiento a las funciones sociales, destinadas a dotar a la Empresa del mejor personal y administrar las medidas necesarias para obtener de él, el máximo rendimiento, reconociéndolo como motor de la producción.

C) *FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL LOGRO DE UNA EMPRESA*

El número de factores que intervienen en el logro de una Empresa es amplísimo y lo podemos clasificar en :

1.- *Factores de Producción.*

- 2.- Factores Generales externos a la Empresa.
- 3.- Factores Internos a la Empresa según el Banco - de México, S.A.

1.- Factores de Producción :

- a) Medio Ambiente.- Conjunto de influencias que actúan sobre la operación de la Empresa.
- b) Políticas y Dirección.- (Administración General) Orientación y manejo de la Empresa mediante la dirección y vigilancia de actividades.
- c) Productos y Procesos.- Selección y diseño de los bienes que se han de producir, y métodos usados en la fabricación de los mismos.
- d) Financiamiento.- Manejo de aspectos monetarios y crediticios.
- e) Medios de Producción.- Inmuebles, equipos, - herramientas e instalaciones de servicio.
- f) Fuerza de Trabajo.- Personal acupado por la Empresa.
- g) Suministros.- Materias primas, materias auxiliares y servicios.
- h) Actividad Productiva.- Transformación de los materiales en productos que puedan comercia-

lizarse.

- i) Mercado.- Orientación y manejo de la venta y la distribución de los productos.
- j) Contabilidad y Estadística.- Registros ó información de las transacciones y operaciones.

2.- Factores Generales Externos a la Empresa :

- a) Políticas; como : Intervención y control estatal; política fiscal.
- b) Económicos; como : nivel general de precios y salarios.
- c) Sociales; como : crecimiento demográfico.
- d) Técnicos; como : maquinaria y equipos disponibles; patentes y sistemas de trabajo.

3.- Factores Internos de la Empresa

- a) Los objetivos fijados.
- b) Capital disponible.
- c) Provisiones.
- d) Registros contables.

- e) Registros estadísticos.
- f) Abastecimientos adecuados.
- g) Personal idóneo.

D) ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

La Empresa se puede analizar como una Estructura Social, es decir como un conjunto de roles sociales, - relacionados entre sí para la realización de objetivos.

La Empresa posee una Estructura Formal y una Estructura Informal.

- a) La Estructura Formal : Se puede definir como --
 "La determinación de sus funciones, la atribución de éstas a órganos encargados y responsables de ejecutarlos y la agrupación y organización de éstas funciones entre sí". (11)

Elementos de la Estructura Formal :

Hay cuatro elementos principales que marcan las características de una estructura formal :

- 1.- El Derecho.
- 2.- La División Técnica del Trabajo.
- 3.- La Delegación del Mando.
- 4.- Las Comunicaciones.

- 1.- El Derecho : La Empresa debe concebirse co--

(11) Rivero Llamas Juan "Estructura de la Empresa y Participación Obrera" Edit. Inet. Arcel, Barcelona. Pág. 134

mo un centro creador de normas, que legislan y establecen como debe ser y funcionar la Empresa. Toda Empresa posee una estructura jurídica interna que norma las atribuciones de cada Departamento y cada persona, así como las relaciones entre la Empresa y el exterior. Existen una serie de "Relaciones Jurídicas" entre los accionistas, propietarios del capital y los gerentes, entre éstos y los empleados, entre la Empresa y sus proveedores, clientes y acreedores, entre la Empresa y el gobierno.

- 2.- La División Técnica del Trabajo : Llamada también "La Estructura Funcional de la Empresa" a través de la cual se reportan los trabajos entre personas de diferentes especialidad y clasificación.
- 3.- Delegación del Mando : Llamada también "Estructura de Poder". A medida que las Empresas se vuelven complejas, el proceso de mando se dificulta y exige delegación.
- 4.- La Comunicación : La forma en que está estructurada la comunicación influirá de manera fundamental en la configuración de la Empresa.

b) Estructura Informal : Llamada "Estructura Natural" porque nace espontánea y generalmente sin objetivo consciente. Está constituida por

los grupos humanos existentes en la Empresa y su dinámica de interrelación, que deben ser estudiados bajo aspectos sociológicos propios de las -- ciencias sociales que analizan el comportamiento y la dinámica de los grupos.

E) TIPOS DE EMPRESA

Existen dos tipos de Empresa : Privada y Pública.

- a) La Empresa Privada, busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social.
- b) La Empresa Pública, es aquella cuyo fin principal consiste en satisfacer una necesidad de carácter social, sin importarle obtener beneficio o pérdida puestos que el estado actúa como Empresa.

Después de haber aclarado un poco la situación de la Industria y la Empresa, es preciso enfocarse ahora a una situación más específica como lo va hacer la Industria de la Construcción ya que es importante en el desarrollo de la economía mexicana y además por ser uno de los sectores que en mayor medida han colaborado a la creación de empleos, en donde un núcleo de esta población es analfabeta y carente de una educación básica.

La Industria de la Construcción

a) Generalidades

La Industria de la Construcción, como se dijo anteriormente, juega un papel importante en el desarrollo de la economía mexicana, sus aportaciones al producto interno bruto nacional se han mantenido en un renglón considerable y actualmente es base y pilar para el desarrollo económico de la nación. La importancia de la Industria de la Construcción, tradicionalmente se ha evaluado en términos de la magnitud negativa de su valor agregado, de su producción total y elevado número de trabajadores que emplea.

b) Características del Empresario y del Trabajador de la Industria de la Construcción

El constructor, es un ser humano que afronta retos para satisfacer necesidades para bien común. Estos retos pueden ser tan simples o tan complejos que logran transformar la naturaleza.

La obligación profesional del constructor, requiere que cumpla determinada obra, con un límite de tiempo y costo.

Dentro de la realización de una obra, se enfrenta a problemas tales como ausentismo y deserción de personal, baja calidad de la mano de obra, lncrementos en los costos e insumos.

Toda esta serie de factores hacen que en un momento determinado el constructor vea los recursos humanos como un elemento de producción, olvidándose del desarrollo técnico y social de su --

personal.

No se puede etiquetar a un constructor ya que su formación y desarrollo profesional dentro de la Industria de la Construcción no le permite visualizar en ocasiones, la necesidad de desarrollo -- del personal que colabora en su Empresa.

Es por ello que no podemos encontrar a constructores en actitudes de indiferencia, desconfianza y rechazo hacia la capacitación, hasta la aceptación y convicción de que es positiva y necesaria para la buena ejecución de una Obra.

Podemos decir con esto que es un reto convencer - al constructor de las ventajas y beneficios que - la capacitación aporta al desarrollo de su personal y de su propia Empresa.

De la población de obreros de la Industria de la Construcción una gran mayoría de éstos, provienen del campo mexicano.

"Son hombres cuya principal característica es la de tener grandes necesidades económicas, producto de que en el campo carecen de recursos para trabajar la tierra y son desempleados; los que poseen tierras en pequeña propiedad y no pueden trabajarlas, constituyen el 26% de los trabajadores y los desempleados sin bienes raíces el 74%". [12]

El origen campesino de los obreros de la construcción juega un papel importante y trae grandes consecuencias en la incorporación de éste a -

[12] Hermanus Frack "Educación de adultos su Metodología y sus Técnicas" Edit. Edicol Pág. 26.

la Industria de la Construcción por sus mismas -
características :

- Origen Socio-Cultural diferente a la actividad a desempeñar.
- Bajo nivel de calificación.
- Capaz de desarrollar trabajos rudos.
- Capaz de soportar largas jornadas de trabajo.
- Necesidad de ingresos para subsistir.
- Desconocimiento de sus derechos ciudadanos y laborales.

Si se calcula que el 26% de los obreros de la Industria de la Construcción cuentan con tierras - en pequeñas propiedades o ejidales, esto hace -- que la permanencia de 200 mil obreros en la In-- dustria de la Construcción sea temporal, tenien-- do como consecuencia dificultad e inestabilidad en el trabajo.

Cámara de la Industria de la Construcción (C.N.I.C.)

c) Antecedentes

La creación de C.N.I.C., se debió a dos aspectos importantes :

1.- La culminación de la lucha de los constructo

res por presentar un frente organizado.

- 2.- La canalización del constructor unido, ante el País, como una industria de fuerte posesión y gran trascendencia sobre todo en el aspecto económico.

En 1945, se constituyó la Asociación Mexicana de Contratistas, antecesora de la C.N.I.C., obteniéndose tres grandes logros :

- a) Promover la formación de numerosas Empresas Constructoras totalmente mexicanas.
- b) Ayudó a disminuir la influencia de Empresas extranjeras.
- c) Despertó una conciencia de cooperación gremial en los empresarios para sentar los principios de una Industria eminentemente nacional en sus fines y en sus medios.

La asociación había cumplido su misión en el arranque inicial, y quizá habría podido seguir cumpliendo otro de sus objetivos, pero era necesario crear un nuevo órgano con el empuje, la elasticidad y el dinamismo que exigía el desarrollo de la Industria de la Construcción.

Por tal motivo, un grupo de constructores se avocó a la tarea de crear la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción con base en la Ley Federal de Cámaras de Comercio y de la Industria,

puesta en vigor en 1941.

El 27 de Marzo de 1953, se crea la Cámara de la -
Construcción y así se inicia la acción organizada
de éstos industriales; algunos de cuyos objetivos
generales son :

- Representar los intereses de los constructores
ante las autoridades federales, estatales y las
de carácter privado.
- Avocarse al estudio de los intereses que repre-
senta.
- Intervenir en defensa de esos intereses.
- Ser órgano de consulta del estado.
- Estudiar y promover los sistemas convenientes en
materia de Seguridad, Capacitación y Previsión
Social.
- Organizar y promover: congresos, conferencias -
exposiciones y en general toda clase de activi-
dades de orden nacional e internacional.

c) Instituto de Capacitación de la Industria de la --
Construcción

Antecedentes :

El incremento acelerado de la Industria de la --
Construcción en México; la necesidad de los empre

sarios de implantar nuevas tecnologías, ya fueran importadas o propias de la industria nacional; el aumentar la productividad y otros factores importantes como la inquietud constante de los constructores de progresar les hizo pensar en la creación de un Centro de Capacitación.

Fue así que el 26 de Abril de 1978 se fundó el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (I.C.I.C.) el que ha seguido la secuencia normal de una institución destinada a dar servicio nacional y se creó con la intención de sistematizar la capacitación.

Al mismo tiempo la Reforma Constitucional a la fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 consignó la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, cualquiera que fuera la actividad del centro de trabajo, y las correspondientes reformas y adiciones A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, publicada el 28 de Abril de 1978 en "El Diario Oficial de la Federación", establecieron un altísimo grado de participación obrero-patronal y conciliaron las legítimas aspiraciones personales de cada trabajador, con la necesidad de elevar la productividad de las Empresas que operan en el País.

OBJETIVOS DEL ICIC :

Los objetivos principales del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción son los si-

guientes :

- Aumentar la productividad y el desarrollo integral de los trabajadores.
- Despertar entre los constructores el interés por la capacitación y el adiestramiento.
- Ayudar a los constructores en el cumplimiento de la ley en materia de capacitación.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador, así como propocionarle información sobre nuevas tecnologías.
- Colaborar con el trabajador a que se integre creativamente en la sociedad y desempeñe un papel como hombre productivo.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Coadyuvar en la educación básica de los trabajadores.
- Prevenir accidentes de trabajo.

El Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción ha sido parte de la respuesta a las necesidades de las constructoras afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, al proporcionar a los trabajadores de esta rama industrial capacitación, la cual les va a permitir elevar su nivel de vida y a su vez elevar la productividad.

El Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción es resultado natural de un proceso capacitador leglamente experimentado y plenamente apoyado por las reformas legales.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

Al efectuarse la reforma constitucional en la Fracción XII del apartado A, del Artículo 123, la STPS creó una dependencia que se encargaría de vigilar, organizar, asesorar a las empresas, cualquiera que fuera su área de trabajo para que éstas cumplieran las nuevas disposiciones legales en material de capacitación y adiestramiento de todos sus trabajadores.

Esta dependencia denominada Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) ante la cual tendrían que registrarse, formular programas y presentar resultados las empresas. En 1983, se reestructuró la STPS y desapareció UCECA, creándose la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, dependiente de la Dirección General de Productividad.

Ley Federal del Trabajo

Dadas las características legales que preceden a la inscripción y registro de las Empresas Constructoras al ICIC, es básico el conocimiento que en materia legal, se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por lo que se transcriben algunos de los títulos y artículos de la Ley Federal del Trabajo.

TITULO I

Artículo 30.

El trabajo es un derecho y un deber social; y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

TITULO IV

Derecho y obligaciones de los trabajadores y de los patronos :

Artículo 132 :

Son obligaciones de los patronos :

Fracción XIII

Colaborar con las autoridades para la educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

Fracción XXVIII

Participar en la integración y funcionamiento de -- las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

Artículo 153 :

De la Capacitación y adiestramiento de los trabaja-

dores.

Artículo 153 A :

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y 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 a sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153 B :

Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al Artículo anterior les corresponda, los patrones podrán convenir en que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro de la misma Empresa o fuera de ella.

Artículo 153 E :

La Capacitación y el adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de jornada de trabajo salvo que el patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera.

Artículo 153 F :

La Capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto :

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la productividad.

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

Artículo 153 H :

Los trabajadores que reciben capacitación ó adiestramiento están obligados a :

I.- Asistir puntualmente a los cursos ó actividades que forman parte del proceso de capacitación ó adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que la imparten y cumplir con los programas respectivos : y

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que son requeridos.

Artículo 153 J :

Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas se integren y funcionen adecuada y oportunamente.

Artículo 153 N :

En los Contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Artículo 153 S :

Cuando el patrón no dé cumplimiento a las obligaciones de presentar ante STPS, los planes y programas, dentro del plazo que corresponda, o cuando presenta dos éstos, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la Fracción IV del Artículo 878 de Esta Ley.

Artículo 153 T :

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas.

Artículo 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 STPS para su registro y control, listas de constancias que haya expedido a sus trabajadores.

Finalmente se puede decir que la Industria de la Construcción formada por todas aquellas personas fi

sicas o morales que están afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción (CNIC), - la cual. ha operado con una tendencia sostenida de desarrollo creciente y entre otros logros ha alcanzado consolidar la integración nacional los industriales mexicanos de la construcción, capacitar a sus obreros mediante la creación del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción --- (ICIC). El cual esta respaldado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO III EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

La Capacitación, es un proceso que ha cobrado canden te actualidad; por sus efectos en la productividad y en la economía; que debe adaptarse y planearse cons- tantemente a las nuevas circunstancias que vivimos, y satisfacer las necesidades peculiares de nuestra -
Época.

Reconociendo la Capacitación como un proceso inten-- cionado de enseñanza-aprendizaje, el cual está enca-- minado a desarrollar conocimientos, habilidades, des-- trezas y actitudes de tal manera que puedan promover un cambio en el comportamiento del educando en prove-- cho de la producción.

La gente que se encuentra involucrada en la Capacita-- ción de la Industria de la Construcción se pregun-- ta :

- ¿ Quiénes van a intervenir en el proceso de ense-- ñanza-aprendizaje ?
- ¿ Qué elementos teóricos-prácticos van a conformar el proceso de enseñanza-aprendizaje ?
- ¿ Para qué vamos a crear cambios de conducta en los participantes ?

Para responder a ésta y otras preguntas, en el con-- texto de la Industria de la Construcción, hemos de - analizar las características básicas que poseen los

Los trabajadores de la Construcción.

Pensemos pues, en tres instancias básicas :

- SUJETO - SOCIEDAD - CULTURA

El Sujeto, en éste caso los participantes son elementos de una sociedad, de ahí que el conocimiento de -- sus valores, tradiciones, experiencias y recursos de vida nos permita partir de su propia historia personal y social para poder brindarles una educación funcional y acorde a su incorporación productiva tanto a nivel de adaptación como de transformación.

El esquema mexicano de capacitación establece la posibilidad de que las acciones de capacitación se puedan realizar dentro o fuera de la Empresa, con personal propio o ajeno, por grupos de Empresas, e inclusive a nivel ramo de actividad económica; Esto hace posible que cada Empresa en atención a sus particularidades seleccione la mejor alternativa para resolver sus necesidades de capacitación.

Esta acción legal realizada por la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social por medio de UCECA da por establecida la existencia de un "filtro" a través -- del cual se a de generar la planeación de la educación de adultos en lo que a capacitación se refiere.

Este filtro, dará como resultado los objetivos definidos sobre los cuales habrá de girar la atención -- que se refiera a la educación de adultos en base a -

una psicología del aprendizaje, obteniendo con ello:

- a) Elección de Objetivos de Aprendizaje.
- b) Determinación y Organización de Actividades de Aprendizaje.
- c) Evaluación de Experiencias de Aprendizaje.
- d) Reiniciación del ciclo.
- e) Afectación, indirecta, de los factores Sociales y -- Culturales.

Requerimientos Sociales de la Capacitación

En nuestro País la Educación Básica es gratuita y -- obligatoria. Desgraciadamente una gran cantidad de personas no tuvieron acceso a esta educación, por diversas razones de índole socio-económica. Estas personas generalmente se incorporan al mundo laboral, - con baja escolaridad y con escasa o nula preparación para desempeñarse en el oficio o actividad económica donde encontraron cabida.

La capacitación surge como una acción a realizar, ante la inminente necesidad de satisfacer requerimientos de mano de obra calificada.

Entre el sector educativo y el sector productivo se dá en la actualidad un desequilibrio, en la medida - en que México como País en vías de desarrollo ha te- nido que impulsar su progreso económico importando -

tecnología, que necesita ser conocida y aplicada en el ámbito laboral de los diferentes sectores de la producción nacional; esta aplicación requiere también, en otra de sus fases ser atendida mediante mantenimiento preventivo y correctivo.

La población económicamente activa, o sea la fuerza de trabajo con que cuenta el País han de procurar alcanzar, a través de la capacitación los requerimientos de formación que el sector educativo no puede satisfacer.

Es por eso que las Empresas Constructoras caracterizadas por ser una importante fuente generadora de empleos tanto urbano como rural, sea un medio para poder ayudar al trabajador que no pudo tener acceso a una educación escolarizada. Siendo así que el primer paso para capacitarlo es ayudándolo a aprender a leer y escribir, para que posteriormente pueda leer el material que se le proporcionará en los cursos técnicos en los que participe en su Empresa, para el mejor desempeño de su trabajo. Además para ir viendo otras perspectivas o inquietudes tanto en la Empresa como familiares. Ya que se pretende que toda la Capacitación sea integral para el individuo. Por eso se considera como parte de la Capacitación, la educación de adultos.

A) EDUCACION DE ADULTOS

La educación formal o sistemática de los adultos de la Industria de la Construcción, es un proceso que no ha sido fácil de continuar ya que se ha enfrenta

do con obstáculos que dificultan el proceso de enseñanza-aprendizaje como son los inherentes a las condiciones de la Construcción : presencia de multiniveles académicos, asignación de horarios para el estudio grupal de los trabajadores después de su jornada laboral, deserción, ausentismo; pero afortunadamente, los trabajadores, las Constructoras, las Instituciones, se han adelantado y concientizado un poco más - en la importancia de la capacitación. Por lo cual - se ha contado con un poco de apoyo en la aportación de recursos y esfuerzos que han permitido ir resolviendo algunas dificultades, tales como :

La importancia que tiene la educación de adultos ya que empieza a ser considerada como instrumento de desarrollo económico, social y cultural.

Así podemos señalar que se han designado tres etapas en las que se ha dividido la evolución de la educación de adultos, las cuales corresponden a las décadas del 50, 60, 70 respectivamente y en ellas se ubican las diferentes funciones que se han ido cumpliendo.

La Educación de los Adultos en los 50's

- El desarrollo de la Industrialización en América - Latina trae como consecuencia el surgimiento de un significativo sector obrero cuya necesidad de capacitación y educación determina particularmente las políticas educativas en cada País. Sobre - todo cuando la gran masa de mano de obra procedía

de las zonas rurales y por lo tanto su deficiente nivel educativo y de la capacitación plantea la necesidad de integrarlos a ese sector a través de programas de alfabetización.

- Los programas de alfabetización y de capacitación, no integrados a los sistemas educativos, surgían sólo como campañas esporádicas, sin una planificación adecuada al desarrollo de cada zona o región. Los programas de Educación de Adultos resultaban limitados dado que apuntaban a solucionar problemas inmediatos de mano de obra y desde una perspectiva pedagógica, sin tomar en cuenta el contexto económico-social.

La Educación de Adultos en los 60's

- "En esta época la educación de adultos se encamina hacia la institucionalización, a través de la creación de centros educativos con un enfoque técnico que demanda metodologías apropiadas para el adulto". (14)

En donde la labor del Pedagogo entra en la investigación de nuevas técnicas y programas de enseñanza para el adulto ya que éste posee una psicología diferente a la de los niños o adolescentes, debido al desarrollo que ya han tenido en el transcurso de su vida y del medio ambiente en donde se desenvuelven.

La educación de adultos de esa época hizo incapie en dos aspectos :

(14) Idem Pág. 13

- a) La institucionalización al incluirla en el sistema educativo y
- b) La orientación psicopedagógica, al centrar la atención en las diferencias psicológicas del adulto, en la búsqueda permanente de metodologías y contenidos adecuados a las necesidades de capacitación del mismo.

Si en términos generales la educación de adultos, no formaba parte diferencial de los sistemas educativos, paralelamente se fueron dando, significativas experiencias extraoficiales en la búsqueda permanente de nuevas metodologías que se adecuarán más a la realidad del adulto marginado, es decir, tomando como eje central de toda acción posible -- sus intereses, necesidades y expectativas con miras a propiciar actitudes y comportamientos capaces de elevar al nivel de conciencia de los propios grupos marginados para lograr su liberación.

Lo significativo de este tipo de experiencias en la educación de adultos radica además en la forma de su ejecución ya que parte del conocimiento de la realidad, de su análisis e interpretación para así permitirle al adulto asumir una actitud crítica y de compromiso para la modificación de su realidad.

La Educación de Adultos en los 70's

- En esta etapa se parte de la reflexión y cuestionamiento de las orientaciones que caracterizaron la

educación de adultos en las anteriores décadas.

La educación de adultos empieza a ser concebida ya no como algo aislado sino formando parte de la realidad social y toma como eje central de su acción capacitar en y para el trabajo.

Apela al uso de diversos entre ellos la Educación Abierta no formal o no escolarizada que amplía la cobertura de atención brindando una mayor oportunidad a la población marginada de los servicios educativos.

En ésta década la Educación de Adultos se caracteriza por dos elementos :

- 1.- Parte del cuestionamiento de los enfoques tradicionales de la Educación de Adultos y se inicia en la perspectiva de la Educación Permanente.
- 2.- Ubica la educación en el contexto social. La realidad educativa es vista como estrechamente vinculada a la realidad económica política y social.

En la perspectiva de la educación permanente se define el rol que tradicionalmente se había asignado al maestro como el eterno enseñante, cuyo patrimonio de conocimientos era inagotable a pesar del -- tiempo y los cambios, considerando al alumno ya no como objeto sino como sujeto comprometido con un proceso educativo, puesto que, en virtud de una ex

perencia es portador de una cultura que le permite ser simultáneamente educando y educador.

Problemas principales de la Educación de Adultos.

La Educación de Adultos se ha enfrentado con infinidad de problemas tanto en cuestión de política educativa como metodológica que le han impedido el avance hacia formas superiores de organización; entre ellos se encuentran:

- Deficiencia o ausencia de políticas nacionales, coherentes integradas sobre la educación de adultos.
- Debilidad institucional de los organismos que tienen como función llevar a cabo acciones de educación de adultos, así como desorganización y falta de coordinación entre ellos.
- Carencia de base teórica sólida en las metodologías, tanto a nivel de los sistemas educativos como a nivel de la concepción del sujeto de la educación.
- Desarrollo y aplicación de metodologías inadecuadas que no consideran la realidad social, económica, política y cultural de los sujetos de la educación.
- Saturación de encuestas, estudios, investigaciones que realizan las instituciones y no sirven de apoyo a sus programas educativos ni al mejoramiento de la calidad educativa.
- Falta de presupuesto y aplicación de recursos hacia los programas de educación de adultos.

- Falta de personal capacitado, para la tarea de educación de adultos y utilización en ella de personal sin una adecuada preparación e incapacidad de las instituciones para formar este tipo de personal. Por lo que se insiste en que hace falta la decisión del pedagogo para entrar en diversas áreas de su carrera.

Aquí puede entrar en una labor que es de suma importancia ya que la investigación para poder mejorar los métodos de enseñanza para el adulto, la formación de personal adecuado, las técnicas a utilizar, evaluaciones en fin una interminable lista de labores que se pueden hacer para mejorar la educación del adulto, y no tan solo preocuparse por la educación del niño, hay que considerar que si los padres tienen buenas bases a través del desarrollo de su vida y de un refuerzo en el trabajo podrán estar conscientes de la importancia que tiene la educación y querrán dársela a sus hijos.

La educación no debe ser considerada como un fin en sí misma, sino como un instrumento del desarrollo de la personalidad.

B) CARACTERISTICAS DEL APRENDIZAJE EN LOS ADULTOS.

El aprendizaje en el adulto requiere de la integración del conocimiento por medio de la atención, comprensión, asimilación, imitación, ejercitación que conduce a un cambio de conducta. Se requiere que la persona pueda percibir todo tipo de estímulos a través de los sentidos, se enfrenta a situa

ciones nuevas que exijan de ella una respuesta y -
que esta situación esté de acuerdo a sus intere -
ses, necesidades, posibilidades, preparación y -
formación.

Cuando el adulto sujeto al proceso de enseñanza -
aprendizaje y eslabona los conocimientos a sus ex
periencias y se le permite la aplicación de ambos
obtendrá resultados que lo motiven a alcanzar la -
conducta que se desea.

Si el adulto es consciente de la necesidad de -
aprender, el proceso de enseñanza se facilita, -
si los conocimientos que adquieren, son de aplica
ción práctica, el aprendizaje se vitaliza y si se
utiliza inmediata y mediatamente, el proceso se -
está desarrollando adecuadamente.

Es conveniente que las personas que trabajan con
adultos consideren que al principio los avances -
se darán con lentitud debido a los grandes perlo -
dos que los adultos generalmente han pasado sin -
estudiar o instruirse; pero si la enseñanza se -
enfoca a los intereses del participante, a los -
requerimientos de la institución y al trabajo que
el adulto desempeña, se observarán mejores resul -
tados.

"Siguiendo los principios de la Psicología Educa -
tiva en lo concerniente al Aprendizaje de los -
Adultos, se puede enfatizar lo siguiente:

El adulto aprende cuando siente la necesidad de -
aprender, esta necesidad se hace manifiesta cuan -

do el medio laboral le exige resolver situaciones nuevas para las cuales no está preparado; esta característica nos hace reconocer que el adulto es práctico en esencia." [15]

APRENDIZAJE ORIENTADO A LA RESOLUCION DE PROBLEMAS.

Los adultos aprenden mejor con la práctica, si practican de inmediato lo aprendido, el aprendizaje y la retención serán mucho mejores, es conveniente proporcionarles durante el evento la oportunidad de resolver problemas prácticos y reales.

Los adultos buscan orientación, quieren saber lo que están haciendo y el progreso que realizan, es importante dar retroalimentación a fin de aumentar la confianza que tengan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los adultos pueden y deben medir su propio adelanto; es conveniente que los instructores propicien y desarrollen conjuntamente con los participantes la autoevaluación, guiándolos a que encuentren por sí mismos las respuestas y procedimientos correctos.

En el adulto se presentan algunas características que no permiten el desarrollo adecuado del aprendizaje, como son:

[15] F.I.I.C. "Ponencias de 1o. Reunión Interamericana de la Capacitación CNIC. Pág. 128

- Desconfianza o inseguridad en sí mismo por lo novedoso de la situación del aprendizaje.
- La renuencia y miedo, el cambio, por el natural desconocimiento y de la veracidad de lo nuevo.
- Inhibición para comunicarse, debido al desconocimiento del lenguaje, falta de costumbre, miedo al error, etc.
- Falta de motivación, causado por el cansancio, inanición, incomprensión de conocimientos, etc.
- Temor al ridículo, al qué dirán, reprimiéndose incógnitas y/o inquietudes.
- Olvido de lo aprendido.
- Lenta comprensión de conocimientos, por la contradicción de éstos con sus experiencias.
- Retraimiento para el trabajo en equipo, debido a su costumbre en general a trabajar individualmente.
- Algunos suelen hablar mucho para hacer notar su presencia, dominar a sus compañeros o por la inseguridad en sí mismos.
- Apatía a la lectura: dificultad para con ésta, y/o falta de práctica.
- Falta o adecuación de hábitos para el estudio.
- Deterioro con capacidades fisiológicas y mentales provocadas por la edad.

FACTORES FACILITADORES

Motivación.

Aplicabilidad de lo que se aprende.

Graduación del contenido.

Ejercitación bien dosificada.

Estado físico adecuado.

Condición anímica.

Actitudes positivas del instructor.

Dinámica establecida en el grupo de aprendizaje.

Retroalimentación oportuna.

FACTORES OBSTACULIZANTES.

Falta de Motivación

Incongruencia entre lo que se le propone y lo que la persona necesita aprender.

Mala salud.

Técnicas didácticas inadecuadas.

Contenido demasiado elemental o inaccesible por complejo.

Limitantes de tipo físico.

Rechazo por parte del grupo de aprendizaje.

Actitudes negativas del instructor.

RELACION ENTRE EL EDUCADOR-EDUCANDO EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.PAPEL DEL EDUCADOR.

La actividad personal del participante y el refuerzo por parte del instructor son determinantes para que el aprendizaje se de. El estar dispuesto a actuar como educador de adultos, no significa estar capacitado para ello, por lo que es necesario

una cierta preparación, un conocimiento previo de lo que es el adulto, sus características contextuales, psíquicas, personalidad, tendencias, etc. que no se desvaloren o simplifiquen, exageradamente, sus habilidades prácticas y conocimientos necesarios, para lograr que los programas educativos sean motivantes, que tengan importancia, debido a la relación que guardan con sus vivencias y le propongan alternativas de mejorar su situación económica, social y/o cultural.

Se debe tener presente la importancia y el valor del adulto tanto para su educación, como para el compromiso hacia los mismos, además la voluntad de aceptar las ideas de los demás y disposición a alentar la libertad de pensamiento y de expresión entre los educandos adultos.

Debe poseer conocimientos didácticos, diferenciar lo que es la habilidad, aptitud, interés y el cómo fomentar éstos; además de la importancia de la organización y programación de los conocimientos, cómo exponerlos para obtener los mejores resultados, y cómo evaluarlos, de manera que se haga participe de todo esto al educando, tratando de fomentarle el autodidactismo, así como la autoevaluación.

La relación educador-educando, consiste en hacer centro activo de aprendizaje al educando, retomar sus vivencias y si es posible partir de éstas, para emprender el aprendizaje.

bir remuneración, un 25% entraba a trabajar por primera vez en la construcción, y el 25% restante trabajaba como peón en la agricultura".

"En el nivel de escolaridad se puede observar que el 22% son analfabetas, el 47% no ha terminado su instrucción primaria, sólo el 10% finalizó el ciclo elemental, y apenas el 21% del total tiene un nivel de instrucción que sobrepasa a la primaria"

"El universo de la cultura se caracteriza por los siguientes elementos: 67.93% asiste preferentemente al cine, el 43% acude al fútbol, el 19.8% de los obreros prefiere el box. Es claro que la asistencia a estos espectáculos es esporádica, y que estos no brindan una alternativa positiva al obrero y sí por el contrario juegan un papel enajenante, evasivo de la realidad cotidiana". [16]

En este renglón es palpable como el salario recibido no incluye el desarrollo de actividades que garanticen un desarrollo social y cultural del hombre, sino que sólo está destinado a cubrir necesidades muy elementales.

En oposición a la aculturación y enajenación de este tipo de obreros, se hace indispensable rescatar ciertos valores y costumbres propias del pueblo mexicano como son la solidaridad, el trabajo en colectivo, el respeto y aprecio al hombre a la vida y a la historia de nuestro pueblo.

[16] Idem. pág. 253

Para poder rescatar estos valores y costumbres, - se considera de gran importancia brindarle capacitación al obrero de la industria de la construcción, ya que cubriendo con un adiestramiento y conocimientos técnicos no sólo tendrá elementos directamente relacionados con el aumento de la productividad, sino que al mismo tiempo dicha capacitación debe servir para garantizar el desarrollo integral del ser humano, brindándole elementos - que le permitan conocer y analizar su mundo social como medio para realizarse en su vida.

Es decir para que la capacitación sea completa el aprendizaje debe ser integral, en éste el individuo debe abarcar tres áreas de aprendizaje.

Dependiendo del tipo de capacitación que requiera el individuo, se irá graduando el tipo de nivel - que se desea alcanzar en su capacitación. Pero - siempre considerando que las tres áreas influirán en la transición del resultado de la capacitación este cambio será conveniente tanto para la integración del individuo como para la mejor productividad para la empresa.

A continuación se muestra un cuadro donde nos indica los niveles y áreas del aprendizaje.

NIVELES QUE SE IRAN ALCANZANDO CON LA- CAPACITACION	AREAS DE APRENDIZAJE		
	PSICOMOTOR (FISICO) *	COGNOCITIVO (INTELLECTUAL) *	EFFECTIVO (EMOTIVO) *
PRIMERO SEGUNDO TERCERO CUARTO QUINTO SEXTO	HABILIDAD FISICA DESTREZA MANUAL. PERICIA.	CONOCIMIENTO COMPRESION APLICACION ANALISIS SINTESIS EVALUACION	RECEPCION RESPONDER VALORAR
	*DESARROLLAR HABILIDADES	*INCREMENTAR CONOCIMIENTOS	*MODIFICACION DE ACTITUDES

Esta buena integración del individuo depende mucho de la buena organización, planeación y programación de cursos que se le den en su capacitación.

Precisamente estos factores que se requieren para el desarrollo de la capacitación se diseñan por el pedagogo que labora en el departamento de capacitación. Que debiera de existir en todas las empresas constructoras.

Funciones del Pedagogo en la Industria de la Construcción.

- *Elabora instrumentos para la detección de necesidades.*
- *Diseña planes y programas de capacitación los cuales los verifica constantemente.*
- *Inscribe los planes y programas de capacitación ante el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción.*
- *Asesora a instructores para la elaboración Pedagógica del curso que pretenda dar, como del material didáctico que se les ofrecerá a los participantes.*
- *Hace evaluaciones para la comprobación de objetivos de los cursos y de los instructores.*
- *Lleva el control de todos los cursos por participante y por área.*
- *Control de aprendizaje de cada participante por cada curso tomando (expediente de cada trabajador de su capacitación en su área y puesto).*
- *Elabora instrumentos para hacer promoción a los cursos.*
- *Diseña formatos para inscripciones de cursos y control tanto de asistencia como expediente individual o por curso, fecha.*
- *Planea y organiza los cursos de acuerdo a su área y nivel técnico.*
- *Coordina y supervisa el desarrollo de los cursos que se formularán.*
- *Ejecuta pláticas y cursos, tanto de aspectos de relaciones humanas como cuestiones pedagógicas, didácticas, etc.*

CAPITULO IV LA EDUCACION Y LA CAPACITACION TECNICA- EN MEXICO COMO PAIS DEL TERCER MUNDO.

A) SITUACION DEMOGRAFICA DEL PAIS.

El país ha venido sufriendo problemas de marginalidad, desempleo, bajos índices de productividad, tenencia de la tierra, migración campo-ciudad, - analfabetismo y deficientes niveles educativos - que a pesar de los programas de solución se han - acrecentado, propiciado por la misma dinámica de - la estructura social.

Las condiciones económicas favorecen que un núcleo significativo de población, desde temprana - edad, abandone los centros educativos para ubicar - se en la actividad productiva, para mantener sus - condiciones de vida. De ello resulta que este núcleo llegue a la edad adulta con mínimos niveles - de instrucción; además que las posibilidades de - trabajo que se presentan son escasas o nulas para - satisfacer las condiciones de una vida digna.

Esto propicia una población adulta marginada de - las oportunidades de empleo y educación que no vive, sino sobrevive con la esperanza siempre presente de que un día su situación cambiará.

Para comprender lo que significa esta situación - ocupacional en México el siguiente cuadro tomado - del proyecto para la planificación de recursos - humanos de STPRH - SEP - STPS.*

ANO	POBLACION TOTAL	POBLACION OCUPADA
1970	50'695	12'853
1980	70'020	19'041
1985	79'296	22'881

* Revista Mexicana de la Construcción del INIC. -
No. 336 octubre 1982. pág. 10

De la población ocupada en México el siguiente cuadro tomado del mismo proyecto, nos muestra los porcentajes, de población ocupada según su empleo, en el año de 1980 y 1985.

EMPLEO SEGUN OCUPACION		1980	1985
		POBLACION 19'041	POBLACION 22'881
		PORCENTAJE	PORCENTAJE
1	Profesionales en Arquitectura Ingeniería y Ciencias Básicas.	1.1	1.5
2	Profesionales en Ciencias Sociales y Administrativas.	0.9	1.7
3	Profesionales en Ciencias Médicas.	0.5	0.8
4	Profesionales en Ciencias Pedagógicas.	2.2	3.8
5	Técnicos Industriales.	1.3	1.3
6	Técnicos Agropecuarios.	0.1	0.1
7	Técnicos Sociales y Administrativos.	0.8	1.2
8	Técnicos en Ciencias Médicas.	0.6	0.5
9	Directivos y Administrativos.	2.1	1.8
10	Empleados Administrativos.	19.2	19.0
11	Operarios Calificados.	12.7	13.2
12	Operarios Semicalificados Industriales.	6.4	6.8
13	Operarios Semicalificados Agropecuarios.	4.4	4.8
14	Operarios no Calificados.	26.9	24.2
15	Personal de Servicios.	<u>20.8</u>	<u>19.3</u>
TOTAL		100.0%	100.0%

* Tomado del proyecto para la planificación de recursos humanos STPRH, SEP-STPS. pág. 16

Un estudio que pretenda inferir cuales serán las - necesidades de recursos humanos en el futuro de - una sociedad, requiere iniciarse por un análisis - de la población de esa sociedad. La Demografía es - la disciplina que se encarga de analizar estadísti - camente a la población; en México el análisis demo - gráfico se ha intensificado notablemente en los - últimos años, de manera que en la actualidad es - posible disponer de un conjunto de informaciones y estudios especializados.

El análisis demográfico es un resultado del proce - so de desarrollo; por ejemplo: si el nivel de desa - rrollo de un país le permite mejorar sus servicios de salud, la tasa de mortalidad bajará en forma - importante. Sin embargo, también las característi - cas de la población imponen requisitos particula - res al proceso de desarrollo; esto se manifiesta - de muchas maneras, basta decir que no presenta las mismas características de desarrollo, un país con - una población predominantemente "joven", a otro - con una población de mayor edad.

Se supone que la incorporación creciente de las mu - jeres a las actividades productivas, la elevación - del nivel educativo general y el creciente proceso de urbanización y modernización del país serán los cambios que más influirán en el tamaño, composi - ción por edades y distribución de la población.

Si bien hasta 1940, la participación en la fuerza - de trabajo de la mano de obra femenina era prácti - camente nula, a partir de esa fecha y ya en marcha el proceso de industrialización, la incorporaci6n-

de la mujer a actividades productivas se producen a tasas aceleradas.

En cuanto a la futura composición por edades podemos decir que el cambio que se efectuará en la distribución de la población del país demandará empleo, educación, nutrición, vivienda y otros servicios de manera diferente a la observada con la estructura por edades que tenemos actualmente en México.

Según estimaciones hechas por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) la población entre 15 y 64 años de edad pasará de 36.5 millones en 1980 a 68 millones en el año 2000, todos ellos demandantes potenciales de empleo. Señala también que la población de menos de 4 años disminuirá en términos absolutos; que la población de 5 a 9 años permanecerá prácticamente igual; que la población entre 10 y 14 años crecerá a menos del 1% anual y que la población en edades superiores aumentará sensiblemente su participación en la población total.

La demanda educativa será diferente según el nivel de que se trate; así para la primaria esta disminuirá; para la secundaria se mantendrá prácticamente invariable, pero para el nivel medio y superior se observará un incremento notable.

Por último para dar una idea de la distribución de la población ocupada en el país se retoma del proyecto para la planificación de STPRH, SEP-STPS, ya mencionado, la tabla siguiente.

SECTORES DE EMPLEO EN 1980 (EN MILES DE PERSONAS)

1. Agropecuario	4,877
2. Minería	185
3. Petróleo	100
4. Productos Alimenticios	459
5. Bebidas y Tabaco	139
6. Textiles	165
7. Prenda de Vestir	253
8. Madera y sus Productos	155
9. Papel y Cartón	50
10. Imprentas y Editoriales	73
11. Industria Química	176
12. Productos de Hule	32
13. Productos Minerales no Metálicos	141
14. Industrias Metálicas Básicas	119
15. Productos Metálicos	136
16. Maquinaria y Equipo	230
17. Equipo de Transporte Automotriz	162
18. Otras Industrias Manufactureras	102
19. Construcciones e Instalaciones	2,016
20. Electricidad	56
21. Comercio	2,054
22. Transporte y Comunicaciones	900
23. Otros Servicios	5,597
24. Gobierno	871
TOTAL:	<u>19,041</u> *

* Revista Mexicana de la Construcción Edit. CNIC -
No. 331

Toda esta situación se ha manifestado al interior de la Industria de la Construcción, lo que ha sido preocupación de los constructores organizados en la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción (CNIC) por establecer mecanismos que fueran permitiendo a la población trabajadora acceder dentro del mundo del trabajo de esta industria con mayores niveles educativos.

"Hacia 1980 el sector de la Construcción presenta en forma aproximada los siguientes índices educativos de la población no profesional, técnica y administrativa.

- 22% Analfabetos absolutos
- 47% Primaria incompleta
- 10% Secundaria incompleta
- 21% Secundaria terminada" [17]

La educación básica y la capacitación de los trabajadores son requisito para el desarrollo de nuestro país. Ambos procesos se complementan y refuerzan y cada uno es parte esencial del otro. La capacitación debe estar incluida en la educación, y la educación básica es a su vez requisito para que toda capacitación sea eficiente.

En nuestro país la Ley Nacional de Educación para Adultos, la Ley Federal del Trabajo y otros documentos legales comprometen al estado mexicano a atender, tanto la educación como la capacitación.

[17] "La Educación Básica en la Industria de la Construcción" ICTC. pág. 7

El Gobierno Federal para incrementar la educación de adultos crea un Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), el 31 de Agosto de 1981 con la finalidad de que la educación se imparta a los adultos, de acuerdo a sus necesidades e intereses específicos de las diversas personas y regiones. "Ya que cerca de 6 millones de adultos son analfabetos, más de 15 millones que no concluyeron su educación primaria y de alrededor de 7 millones que no terminaron la secundaria, incide en buena parte, en nuestra fuerza de trabajo y se manifiesta en la baja productividad, desempleo, acceso limitado a la cultura y a la recreación." [18]

El 26 de Abril de 1982, el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción y el Instituto para la Educación de Adultos firmaron un convenio de colaboración, con el objeto de brindar educación básica a los trabajadores de esta industria.

Considerando que la vinculación de las actividades productivas y educativas, harán posible que el trabajador eleve su eficiencia, obtenga mayor satisfacción en su trabajo y pueda aprovechar la capacitación especializada; tenga acceso a la cultura, mejore su comunicación y eleve la calidad de su vida.

B) LA EDUCACION Y CAPACITACION TECNICA.

En la actualidad, la tendencia de todas las organizaciones, públicas y privadas, es sistematizar sus procedimientos, ya que en general estamos viviendo las consecuencias de una falta de previsión y organización, que si bien en otros tiempos no vislumbramos como necesarias, en estos momentos se convierten en requisitos fundamentales del crecimiento y del desarrollo de la sociedad. La verdadera productividad sólo es posible dentro del orden y este es el resultado del esfuerzo por integrar debidamente las partes dentro de un todo. Este es, entre otros, uno de los principales retos de las organizaciones actuales.

La tendencia de la STPS, en materia de capacitación y productividad, es crear un sistema para cada actividad económica, donde pueden basarse posteriormente, los planes y programas de desarrollo, capacitación y adiestramiento.

La creación de dichos sistemas de capacitación por actividad económica o ramo industrial, sólo será posible si se basa en el estudio de las tendencias educativas de México, de acuerdo con sus necesidades de crecimiento y desarrollo dentro del marco regional, nacional e internacional.

Los estudios sobre el rumbo educativo de un país, deben tener como meta final, crear una educación que capacite a los individuos para lograr la adaptación laboral a los cambios repentinos de una sociedad altamente industrializada y computarizada.

da.

En esta sociedad cambiante ya no es posible mantener la idea fija de haber nacido para mantenernos en un nivel organizacional y en una especialidad-determinada. Todos los sistemas en la actualidad sistema individual, sistema empresarial, sistema-social, están sujetos a cambios, por lo tanto a revisiones permanentes.

Antes que aspirar a grandes niveles, debemos aspirar a producir con eficiencia los resultados esperados. Una de las causas de nuestra falta de especialidad en materia de exportación y transferencia de bienes y servicios, es que dada la insatisfacción frente a lo que hacemos, normalmente producimos mal. Esta insatisfacción crea una atmósfera sombría y de ruina que se presenta en el mundo en estos tiempos: el sentimiento de muchas personas es que sus aspiraciones no se van a realizar. Este mal sólo lo podremos contrarrestar con estudios profundos sobre aquellas ocupaciones que realmente tendrán significado para un desarrollo social y económico en un futuro.

Sólo una educación acorde con este tipo de necesidades podrá lograr reducir la brecha entre Expectativas Ocupacionales, Profesionales y Situación-Real Laboral, y por otro lado, dar como resultado lo que se puede esperar realmente del trabajo.

En la sociedad actual, estos resultados cada vez están más lejos de poderse integrar, por lo tanto, urge buscar alternativas en función de ello.

El análisis estadístico que permite la previsión científica del desarrollo presupone la convergencia multidisciplinaria de todas aquellas ciencias que están vinculadas con el objeto de investigación, por lo que necesitaríamos cubrir los requisitos siguientes:

- "1o. Integrar un equipo interdisciplinario de trabajo que aporte estudios y consideraciones multilaterales sobre el proceso a examinar".
- "2o. Realizar un análisis estadístico sobre la base de Sistemas ya probados en otros países, adaptándolos a nuestras condiciones".
- "3o. Diseñar un modelo de sistemas de los procesos económicos y sociales en que se desarrolla la educación y que a su vez predetermine sus alcances."
- "4o. Considerar al propio sistema educativo como un subconjunto de un sistema mayor dentro de la sociedad". [19]

En resumen, es importante tener una visión amplia del sector educativo para ir armonizando las discrepancias que existen, entre demanda de educación y demanda de bienes y servicios profesionales. Bajo este marco general de la educación en México, es donde la Industria de la Construcción debe diseñar su sistema de capacitación y desarrollo de personal.

[19] Revista Mexicana de la Construcción. No. 361 - CNIC. Pág. 38

SISTEMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL-
EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

La industria de la construcción esta íntimamente-relacionada con las tendencias de crecimiento de-un país, por lo que a su vez representa una de - las principales fuentes de trabajo, tanto de téc- nicos profesionales, como de técnicos medios y - mano de obra calificada y especializada.

Esta relación con la dinámica del desarrollo, - exige a la industria de la construcción crear un- sistema de capacitación y formación de personal, - que contemple los siguientes factores:

10. Tendencias de crecimiento de nuestro país.
20. Tendencias educativas de nuestra sociedad, de acuerdo con el factor anterior.
40. Tendencias de desarrollo de la industria de - la construcción dado el tipo de demanda de - servicios de construcción.
40. Análisis de los sistemas de educación tecnoló- gica para esta industria.
50. Actualización permanente de dicho sistema de- formación y capacitación de personal en la - Industria de la Construcción.

Pero el diseño de dicho sistema sólo es posible - si antes tenemos bien claros los objetivos perse- guidos, la forma de lograrlos y evaluarlos y los- recursos disponibles.

CAPITULO V. LOS RECURSOS HUMANOS COMO FUERZA DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS.

A) ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

En cualquier organización o empresa para lograr sus objetivos, requiere de recursos; estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o facilitarán alcanzar sus objetivos.

De estos recursos el más importante es el Humano, que es el conjunto de personas que desarrollan distintas actividades, todas importantes dentro de sus funciones ya que todas están ligadas entre sí, para el logro de los objetivos que se han fijado la empresa.

Como recurso humano no sólo se entiende la actividad en sí, sino también otros factores que dependen de cada persona como sus conocimientos, experiencias, motivación, interés, actitudes, habilidades y aun la salud.

Dentro de los recursos humanos se pueden considerar los Recursos Técnicos, sobre todo, aquellos que son definidos y elaborados por las propias personas que constituyen la empresa, como son los sistemas de producción, los sistemas de organización, los sistemas de administración, sistemas de finanzas, los procedimientos, los instructivos, los reglamentos, etc. existen otros recursos también necesarios para lograr los objetivos señalados -- que son los Recursos Materiales comprendiendo estos las instalaciones físicas, la maquinaria, los

muebles y las materias primas entre otros. Algunas personas dentro de estos recursos materiales consideran al capital y otros como un recurso clasificado por su importancia.

Características de los Recursos Humanos.

- a) Una de las grandes diferencias que existen entre los otros recursos y el humano es que este no puede ser propiedad de la empresa. Los conocimientos, la experiencia y las habilidades - por ejemplo son parte del patrimonio personal, y no de las empresas.

No existe la esclavitud, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento - (salvo la pena impuesta por autoridad judicial a las funciones censales y electorales; el servicio de las armas y el jurado y los puestos de elección popular de acuerdo a las leyes respectivas) y a nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos (art. 20. 4o. 5o. constitucionales.)

- b) Aunque exista un contrato de trabajo la empresa no siempre contará con el mejor esfuerzo de su personal, excepto si los objetivos de la empresa concuerdan con los objetivos del individuo.
- c) Las experiencias, los conocimientos, las habilidades, son intangibles y se manifiestan sólo

a través del comportamiento de las personas.

- d) Los recursos humanos de una empresa pueden ser incrementados proporcionando mayores conocimientos, experiencias y nuevas ideas a través de la educación, la capacitación y el desarrollo.

También pueden ser disminuidos los recursos humanos por accidentes, enfermedades y malas condiciones de vida por lo que las empresas también deberán preocuparse por mejorar estos aspectos.

- e) Los recursos humanos son escasos; no todas las personas poseen las mismas posibilidades y conocimientos.

APROVECHAMIENTO E INCREMENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS,

El aprovechar o incrementar los recursos humanos es benéfico para la persona, para la empresa y para la sociedad. El poseedor de un atributo escaso, puede obtener mejores niveles de vida si aprovecha o incrementa ese recurso. La empresa puede beneficiarse porque puede obtener mejores servicios de sus miembros a través de sus conocimientos. Y el país se beneficia por diversas razones.

- a) Sus habitantes pueden contar con una mayor integración psicológica.
- b) Contarán con mayores ingresos.

c) Pagarán mayores impuestos permitiendo así dedicar más dinero a obras de infraestructura, educación y a servicios de salubridad y asistencia.

El proceso administrativo aplicado al incremento, al aprovechamiento y a la conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos las habilidades, etc., de los miembros de una empresa, en beneficio, como se señaló, del individuo de la propia empresa y del país en general, es la Administración de Recursos Humanos.

Para ubicar el papel de la Administración de Recursos Humanos, es necesario, recordar el concepto de administración general, "la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado" (20) Como fácilmente puede apreciarse el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier empresa, de aquí que toda empresa deba prestar atención a sus recursos humanos.

Ya que las relaciones de las personas que laboran en una empresa son factor primordial tanto para los individuos como para la empresa siendo las relaciones humanas las que interactúan, directa e indirectamente en la eficiencia de la productividad.

(20) Idem. pág. 34

B) LAS RELACIONES HUMANAS

¿Qué son las relaciones humanas?

Son aquellas que se establecen a través del vínculo que mantenemos con las personas o grupos y que además dependen mucho de nuestra historia personal y social.

¿Cuál es la finalidad de las relaciones humanas?

Cubrir una necesidad puramente humana y las necesidades fundamentales pueden ser:

Física y Fisiológica, como el vestido, vivienda y reproducción.

Emocionales, como la seguridad, afecto, pertenencia.

El hombre puede satisfacer sus necesidades, tanto de orden material como las de origen moral, por estar integrado a un grupo social.

No se puede concebir la posibilidad de que el hombre viva aislado, pues es un ser social, no puede apartarse de los demás, no puede encerrarse en un mundo imaginario, puesto que tiene necesidad de relacionarse con el mundo externo real.

La finalidad de las relaciones humanas es propiciar la convivencia humana, en forma armónica, en todas sus manifestaciones.

Tratar con nuestros semejantes requiere de nosotros el empleo de adecuados sistemas de comporta-

miento que nos permitan resolver razonablemente - todas las situaciones que puedan presentarse, muy especialmente aquellas que se derivan de actitudes con las que no estamos familiarizados o que, francamente sean opuestos a nuestra forma de actuar.

En las relaciones humanas lo que se pretende es - establecer situaciones de reciprocidad con los demás, para que esto sea posible, es preciso familiarizarse con las ideas y actitudes ajenas, identificarse con ellas y estar prestos al empleo de las formas de cooperación que, puestos en marcha, crearán el clima propicio para la comprensión entre todos.

Cuando damos muestras de consideración hacia las personas con quienes estamos relacionados, ya sea en el hogar, en nuestros tratos sociales o en nuestra actividad laboral, estas personas quedarán mejor dispuestas a nuestro favor, tendrán hacia nosotros un comportamiento tal como lo deseamos y procurarán ser atentas y serviciales en la misma forma que nosotros lo hemos sido con ellas.

Las relaciones humanas están fincadas sobre el principio de la comunicación. Ya que sin una comunicación adecuada no será posible la comprensión entre los hombres, de donde se desprende la importancia que tiene para el humano la búsqueda de sistemas que la hagan accesible.

No podemos concebir la existencia de buenas relaciones cuando las comunicaciones son malas y no -

podrá haber coordinación en ninguna actitud común sin el empleo de adecuados sistemas de comunicación.

El ser humano tiene la facultad de sentirse como una unidad independiente del mundo que lo rodea, pero capaz de conducirse dentro del mismo de acuerdo con sus impulsos diversos. Todos los seres humanos estamos integrados en forma análoga respecto a atributos físicos, pero, como personas, cada uno difiere de los demás en la forma como llegamos a constituir nuestra propia conciencia del mundo, de nuestra existencia y de los fines que pretendemos alcanzar.

La personalidad se revela por la conducta total de una persona y por las reacciones que produce en los demás: cuando una conducta produce impacto hace que los demás reaccionen favorable o desfavorable.

La mejor comprensión de la conducta humana y el tacto que podemos emplear al tratar con los demás permitirán siempre la creación de situaciones de reciprocidad y en esta forma, cuando tengamos alguna dificultad, seremos auxiliados por nuestros amigos y compañeros de trabajo.

Para tener mejor visión de nuestra personalidad es necesario autovalorarnos, por medio de esto nos podemos dar cuenta del grado de desarrollo de nuestras cualidades personales y de nuestras normas de conducta. Autovalorarnos con finalidad de mejorarnos en una actividad que requiere el

análisis de los diversos aspectos de la personalidad y de las relaciones humanas.

Para llegar a una autovalorización adecuada es necesario mejorar un comportamiento analítico; el cual se manifiesta como la capacidad global del individuo para pensar de un modo razonable y actuar juiciosamente. Es la valoración objetiva que hace el individuo respecto del acierto de su funcionamiento intelectual. La medida de un comportamiento analítico está determinada por la capacidad para aprender, cambiar, modificar la conducta y adaptarse a situaciones nuevas.

El comportamiento analítico se manifiesta en la aptitud para resolver problemas desconocidos siempre que se presenten, en la habilidad para adoptar actitudes congruentes ante situaciones nuevas, en la posibilidad de sacar provecho de experiencias anteriores y en la facilidad para comunicar ideas y pensamientos a los demás.

Ahora bien, en base en lo anteriormente mencionado y habiéndose hecho referencia a los aspectos que influyen de manera determinante en el establecimiento de las relaciones humanas tales como: - Personalidad (comportamiento humano) Comunicación Autovalorización y Comportamiento Analítico, describiremos el desarrollo de los Recursos Humanos.

C) DEMANDA DE LOS RECURSOS HUMANOS, EN LA INDUSTRIA-
DE LA CONSTRUCCION.

1.- Consideraciones generales:

"La industria de la construcción es uno de los sectores que en mayor medida han colaborado a la creación de empleos creciendo éstos, en un período de 25 años, a una tasa de 5.1% en tanto que los generados por el resto de la economía registraron una tasa de 2.8%".

"En 1982, el sector de la construcción proporcionó empleo a un núcleo de población estimado en 1'200 trabajadores. En forma aproximada se puede establecer que alrededor de 4'500 personas dependen directa o indirectamente de esta actividad".

"De acuerdo con el pronóstico del nivel del empleo en la construcción, elaborado para la CNIC en 1982, se calcula que para 1990 habrá entre 2'050 y 2'250 obreros de la construcción. En cuanto al nivel de escolaridad del trabajador de la industria de la construcción se puede observar que el 22% son analfabetas, el 47% no ha terminado su instrucción primaria, sólo el 10% finalizó el ciclo elemental y el 21% tiene nivel de instrucción que sobrepasa la primaria". (21)

(21) Op. Cit. No. 332. Octubre 1982. pág. 39-41

2.- Demanda de recursos humanos.

En la planeación del desarrollo de recursos humanos para una industria, el problema más delicado es el de calcular sus requerimientos futuros. Cuando estas pueden especificarse, es posible diseñar programas para el desarrollo de instituciones educativas y de capacitación y calcular con cierta certeza los recursos necesarios para tal efecto. Debido a los lapsos necesarios para desarrollar los recursos humanos, los requerimientos deben ser destinados para un mínimo de 10 años preferentemente para dos décadas en adelante (todos estos datos fueron tomados del mismo estudio elaborado para la CNIC en 1982).

Como su primer paso para determinar los requerimientos de recursos humanos de la industria de la construcción para el período 1982-2000 se construyeron matrices que muestran la estructura ocupacional del sector construcción en México, de acuerdo a un desarrollo global de la economía marcada por el Plan Nacional de Desarrollo Industrial.

Uno de los puntos de interés en el análisis consiste en analizar la composición de la estructura ocupacional en el sector. Una de las más significativas conclusiones consistió en que a mayor grado de desarrollo económico, mayor es el grado de diversificación personal:

Se considera que la estructura ocupacional del sector construcción en México tenderá a corresponder a la estructura de los sectores de la construcción en los países de medio o alto desarrollo según que su ingreso per capita vaya creciendo.

En el siguiente cuadro se presenta la composición estimada de la participación relativa de los diferentes tipos de obra en la industria de la construcción para el período 1982, 2000 y que sirvió de base para estimar los requerimientos de recursos humanos de la industria o tipo de obra.

ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA COMPOSICION DE LA PRODUCCION-POR TIPO DE OBRA.*

TIPO DE OBRA	1981	1982	1983	1984	1985	1990
I Construcción Industrial	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	23.0
II Edificación no Residencial	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	12.0
III Urbanización	10.0	10.0	10.0	11.0	11.0	12.0
IV Vivienda	10.0	9.5	9.0	8.5	8.0	9.0
V Vías Terrestres	10.0	9.7	9.4	9.1	11.0	12.2
VI Instalaciones	7.5	8.3	9.1	8.9	7.5	6.5
VII Riego	10.5	10.7	10.9	11.1	11.3	12.0
VIII Obras Marítimas-Fluviales	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
IX Presas	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.8
X Estudios y Proyectos	8.0	7.8	7.6	7.4	7.2	7.5
XI Otros	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
TOTAL:	100	100	100	100	100	100

* Datos tomados de la Revista de la CNIC No. 33 ---
No. 1982. pág. 73

La Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, -- clasifica a los recursos humanos que laboran en las empresas registradas en la misma de acuerdo a 7 categorías ocupacionales y en el porcentaje que se muestra en el cuadro siguiente:

CATEGORIA OCUPACIONAL	PORCIENTO SEGUN LA CNIC*
Directivos	1.75 %
Administradores	4.31 %
Técnicos	6.05 %
Otros	12.64 %
Operadores	5.04 %
Oficiales	17.27 %
Peones	<u>52.97 %</u>
T O T A L :	100.00 %

PROYECCIONES DE LOS REQUERIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, INTERVALOS MAS PROBABLES.*

CATEGORIA OCUPACIONAL	1982	1983	1984	1985	1990
Profesionistas y Técnicos	35,518	38,456	40,432	43,680	55,341
Ingenieros	19,220	20,240	21,280	22,400	28,380
Ing. Civiles y Arquitectos	14,415	15,180	14,896	15,680	19,866
Ing. Eléctricos y Electrónicos	0	0	0	0	0
Ing. Mecánicos	1,922	2,024	2,128	2,240	2,838
Técnicos	12,493	13,156	14,896	16,800	22,704

CATEGORIA OCUPACIONAL	1982	1983	1984	1985	1990
Tec. en Ingeniería Civil	2,883	4,048	4,256	5,600	7,095
Topógrafos	961	1,012	1,064	1,120	1,419
Dibujantes y Diseñadores	2,883	3,036	3,192	3,360	5,676
Contadores	2,882	3,036	2,128	2,240	2,838
Administradores y Gerentes	26,869	31,372	32,984	32,720	43,989
Gerentes de Personal	11,532	12,144	12,768	13,440	17,028
Personal de Oficina	39,401	41,492	45,752	49,260	65,274
Trabajadores Manuales	853,368	899,668	936,320	9,833,601	2,430,401

* IDEM pág. 79

Supervisores y Superintendentes	28,830	34,406	40,432	44,800	65,274
Carpinteros y Ensambladores	81,685	91,080	101,000	128,800	170,280
Electricistas	24,025	26,312	28,728	33,600	49,665
Plomeros e Instaladores de Tu- berla.	33,635	40,480	44,688	50,400	70,950
Albañiles	318,091	296,516	285,152	245,280	225,621
Operadores de Equipo de Cons-- trucción.	14,415	17,204	21,280	24,640	35,475
Herreros y Martilladores	1,922	2,024	2,128	2,240	2,838
Soldadores	6,727	7,084	7,448	7,840	9,933
Mecánicos y Reparadores	12,493	13,156	14,896	15,680	19,866
Jornaleros	53,816	66,792	74,480	80,640	102,168

D) POLITICA DE CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

La planeación, programación y ejecución de acciones tendientes a modificar la conducta de los individuos directamente relacionados con la industria de la construcción, es en forma general, lo que podría entenderse por política de capacitación. Los obreros calificados o no, el personal administrativo y los directivos de la industria de la construcción, son susceptibles de capacitarse bajo una política definida.

El cambio de conducta de individuos como objetivo fundamental de una política de capacitación, necesariamente habrá de estar relacionado y en estrecha dependencia de otros factores, cuyos diseños son relativamente independientes de la industria de la construcción. Esto está referido a la actua

ción del estado en la actividad económica y a sus políticas respectivas. Por tanto, los criterios y principios que sirvan para trazar una política de capacitación, se originarán de la comprensión y cabal entendimiento de las herramientas que el estado emplee en su enfoque de las políticas del Empleo, Capacitación y Productividad.

Capacitación y Productividad.

Dos conceptos íntimamente ligados y situados en relación directa. Por la capacitación se llega a la productividad, a través de la eficiencia. La capacitación es promotora del cambio económico y social.

La necesidad de una mayor capacitación de la población económicamente activa y la urgencia de elevar la productividad social, son axiomas bajo cualquier sistema de gobierno.

Sin embargo, los gobiernos no han llegado a definir en forma objetiva una política de capacitación. Ciertamente es que en la mayoría de los casos existen preceptos que le dan carácter de obligatoriedad a la capacitación. Pero los programas más concretos a través de los cuales los diferentes sectores productivos acceden a una verdadera capacitación no existe. Es conveniente que sean sectores involucrados quienes coadyuven en la elaboración de sus políticas de capacitación implementen los medios para llevarlos a cabo, todo dentro de la línea general de la autoridad central en materia de capacitación y bajo supervisión.

A fin de cuentas es el interés directo de los empresarios, la mejor garantía para elevar la productividad.

Industria de la Construcción.

Los planes de capacitación tendrán la orientación que haga posible satisfacer las necesidades de la mayor parte de las empresas que forman la industria de la construcción. En consecuencia, habrá que definir cuales programas se adaptan a la totalidad de los constructores y las circunstancias en que esto ocurra.

Por su tamaño alrededor del 90% de las empresas constructoras son pequeñas y medianas. Dentro del 10% restante se hayan las compañías más estables y de mayor antigüedad en el mercado de la construcción. Es obvio que ambos grupos tendrán necesidades diferentes de capacitación.

La elaboración de un plan bien podrá arrancar de la determinación de las necesidades y demandas locales, definiendo y estableciendo las bases para una meta de producción, hacerlo mismo a nivel regional, para poder desembocar en las metas nacionales, dichas metas se contrastarán con los recursos disponibles, también en los niveles local, regional y nacional para definir las prioridades. Esto nos lleva a una jerarquización y de ahí a un programa.

Un programa supone la instrumentación de un plan elaborado por una autoridad central en que se des

cribe determinada meta; alcanzarse por medio de ciertas acciones y por realizarse en un plazo determinado. Un programa puede ser el desarrollo de un plan estricto de producción de capacitados basado en cálculos minuciosos y detallados del uso de los recursos disponibles para tal efecto en la industria de la construcción y llevado a cabo bajo el control riguroso de las autoridades competentes; o puede ser sencillamente un pronóstico de las horas hombre-capacitación que pueden lograrse en un plazo determinado teniendo por objeto orientar a la actividad capacitadora en la dirección conveniente. En el primer caso el programa podría considerarse como una directiva de administración, en el segundo, como un incentivo.

Entre los dos extremos hay evidentemente toda una gama de casos intermedios y normalmente los programas no son ni directivos puros ni incentivos por sí solos, sino que pueden incluir elementos de ambos tipos de programación.

La naturaleza de un programa de capacitación, de acuerdo a lo mencionado debería balancearse hacia el incentivo.

CAPITULO VI EL PAPEL DE LA CAPACITACION EN EL DESARROLLO DE LA FUERZA DE TRABAJO.

A) LA CAPACITACION ELEVADA A RANGO CONSTITUCIONAL.

La Constitución como Ley Fundamental del estado es el ordenamiento básico de la estructura jurídica de nuestro país. Contiene las decisiones fundamentales de nuestro pueblo de carácter político, social, económico y cultural resultantes del proceso social de cambio iniciado en -- 1910. En el fundamento formal de todos los órganos primarios del estado y de todas las normas secundarias que componen el derecho común. Es en suma la representación del ser y del modo de -- ser de nuestro pueblo. Incluir la capacitación en la construcción equivale a legitimar su existencia jurídica.

El derecho de los trabajadores a recibir capacitación o adiestramiento, es quizá uno de los importantes y más recientes avances de la legislación laboral mexicana.

Su primer antecedente jurídico lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de -- 1970, la cual en su artículo 132, fracción XV, estableció la obligación a cargo del patrón de organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento, para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaborarían con los mismos trabajadores, con la

obligación de informar de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

A pesar de esta buena intención de vanguardia social, esta disposición no tuvo mayor aplicación en el medio, sin embargo, no fue del todo estéril, ya que si bien es cierto que se erró en cuanto a la jerarquía inicial que debía darse a la norma, y su posterior implementación también lo es, pues sirvió precisamente como antecedentes a la actual disposición constitucional.

Así pues con la experiencia y antecedente de ese primer intento el 9 de Enero de 1978 apareció -- publicado en el Diario Oficial de la Federación, el decreto mediante el cual se reformaba la fracción XIII del artículo 123 de nuestra ley fundamental y se establecía nuevamente de manera enunciativa, pero esta vez a nivel constitucional, la obligación a cargo de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento para sus -- trabajadores.

A escasos años de su institución, la capacitación es un hecho palpable de la vida diaria, una realidad tangible que cobra vigencia y se fortalece todos los días. Quedaba elevada a su categoría de norma constitucional.

CAUSAS DE LA CAPACITACION.

Ya es un lugar común referirse al cambio acelerado, cotidiano de su tecnología, de los medios de producción en general y de los mismos sistemas

de presentación de servicios. Es así un tópico co mún que cada día es más imperativo obtener la pre paración mínima para hacer frente, con posibilida des de buen éxito al reto que plantea una socie - dad en constante vertiginoso cambio.

Sólo mediante la Capacitación y el Adiestramiento proporcionado por especialistas podrá alcanzarse que un mayor número de trabajadores mexicanos, -- hoy sumidos en el emplrisimo, ascendan a niveles -- más altos en la escala de los empleos productivos y a la vez, que tanto esos trabajadores como quie -- nes ya cuentan con una capacitación se mantengan -- actualizadas, al día, en sus conocimientos y acti tudes.

No deben verse los programas de capacitación como medios para lograr, mediante el mejoramiento de -- la capacidad productiva de la clase obrera, un ma yor índice de explotación de su fuerza de trabajo Como lo establece la Ley Federal del Trabajo, la -- causa final de la capacitación, es permitir al -- trabajador que eleve su nivel de vida, y con él -- la productividad. Los programas de capacitación -- tienen como objeto fundamental, en primer y último -- término al trabajador mismo.

Aún cuando las metas inmediatas de la capacita -- ción se refieren a la actualización y perfecciona -- miento de los conocimientos y habilidad del traba -- jador en la actividad que desarrolla; proporcio -- nar información sobre nueva tecnología, preparar -- lo, prevenir riesgos laborales e incrementar sus -- aptitudes todas, no son estos más que aspectos --

intermedios para alcanzar la meta final de elevar el nivel de vida del trabajador.

Al hablar de los procesos de capacitación se ha dicho que se trata de un derecho de los trabajadores frente a sus patrones, pero al mismo tiempo es una obligación del propio trabajador el capacitarse o adiestrarse en aquellos campos vinculados a su actividad específica y respecto de los cuales ya exista un programa de capacitación. No se trata entonces de un derecho al que, como la mayoría de los derechos subjetivos, el trabajador pueda renunciar libremente. Tiene derecho a obtener que su patrón, por sí o con auxilio de terceros le proporcione capacitación; pero a la vez tiene la obligación de asistir y aprovechar los cursos correspondiente.

Por tratarse, como se trata, de una actividad fundamental para el desarrollo integral y no solo económico del país, y en especial de sus clases laborales, no puede quedar al albedrío de los trabajadores decidirse si aceptan la capacitación o la rechazan, sino que obligatoriamente deben sumarse a la actividad capacitadora.

En materia de la capacitación y adiestramiento, como en tantas otras que en nuestro Derecho del Trabajo, previo el legislador nada podría hacerse sin la participación decidida y constante de quienes son los actores ejecutores y beneficiarios del derecho laboral: los trabajadores y los patrones. A ellos corresponde, en primer término y por su propio interés decidir los términos y alcances de

la Capacitación. El Estado Mexicano apoyará y proveerá todo lo que en este campo se realice.

Toda la sociedad está interesada en la capacitación de su fuerza laboral. A todos nos corresponde, por ende, coadyuvar a la consecución de esta meta dentro de la estructura legal que nos rige, y es en ese empeño, en donde, empresarios, trabajadores y sector público deben mantenerse estrechamente unidos.

La fórmula que el legislador encontró para que la capacitación se organizara con la participación de todos los sectores productivos y se ejerciera de acuerdo con las necesidades específicas de cada centro de trabajo y particularmente, de los recursos humanos incorporados en esos sectores, está vigente cuando se aplica al caso de la Industria de la Construcción. No es está, por lo demás una rama que observe características similares a las de otras actividades económicas y esto hace, que resulte una de las áreas más relevantes en el panorama de la Capacitación.

C) DESARROLLO DE LA FUERZA DE TRABAJO A TRAVES DE LA C.N.I.C.

Dentro del interés de la sociedad en la capacitación, la Industria de la Construcción se ha caracterizado, en el desarrollo de la fuerza laboral, tanto para beneficio propio, individual de los trabajadores, como del país y ha dado muestra de ello con la creación de su Instituto, con el que se ha propuesto dar capacitación a sus trabajado-

res. También lo ha demostrado al trabajo conjuntamente con el legislador y llegar a fórmulas prácticas y positivas para que todas las empresas asociadas a la Cámara, puedan cumplir, con la Ley -- y también desarrollar su fuerza de trabajo.

Estos esfuerzos desarrollados por la Cámara culminaron en la creación de un plan de trabajo que relacionaba entre sí a las autoridades gubernamentales, a las empresas representadas por su Cámara y el Instituto de Capacitación constituido para dar servicio de capacitación a las empresas.

Este plan se ha llamado Plan Común de Capacitación y Constituye un verdadero triunfo en materia legal social y de capacitación.

El acuerdo entre el Gobierno y la Cámara para poder constituir el Plan Común de Capacitación, fue que se les descontaría a las empresas el dos al millar de sus estimaciones de las obras que ejecutaría, esta retención sería entregada a la Cámara exclusivamente para capacitar a los trabajadores de las empresas, a través del Instituto de Capacitación quien, con los fondos así reunidos podría desarrollar sus programas, formar instructores, - construir aulas. Esta modalidad especial implantada en la industria de la construcción crea condiciones favorables para el cumplimiento de las -- obligaciones que impone la Ley Federal del Trabajo.

ELEMENTOS DEL PLAN COMUN:

Documento que contiene el poder que se otorga al-

Presidente del Consejo Directivo de la CNIC para captar el dos al millar de todas las dependencias federales, estatales y municipales que contraten obra con los particulares, y aplicar dichas cantidades a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la Industria de la Construcción.

Documento que contiene la Adhesión al Plan Común de Capacitación del ICIC.

Forma UCECA 1 (Integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento) para su presentación en STPS. Anexa tres actas:

1. Acta de elección de los representantes de los trabajadores.
2. Acta de designación de los representantes patronales.
3. Acta constitutiva de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Forma UCECA 2 presentación resumida de planes y programas de capacitación y adiestramiento, debidamente firmada por los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

REGISTROS DE EMPRESAS A CNIC-ICIC.

1. Procedimientos para el Registro de las Empresas Constructoras a la CNIC-ICIC. *

* Datos del instructivo para el registro de las empresas constructoras a la CNIC-ICIC. 1982.

La empresa constructora para cumplir con lo anterior deberá obtener en el Departamento de Registro de la CNIC, la siguiente documentación:

- a) Solicitud de Registro para la inscripción a la CNIC.
- b) Verificar si la Empresa Constructora esta adherida al Plan Común.
- c) Si no está adherida, entregar forma de adhesión y carta poder para captar el dos al millar.
- d) Informe sobre integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, [UCECA #1], - con actas respectivas, verificar si está vigente.
- e) Forma para presentación resumida del Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento, -- (UCECA # 2), verificar si está vigente.

El Departamento de Registro de CNIC, proporcionará personalmente asesoría para el llenado de la documentación anterior.

2.- La empresa entrega al Departamento de Registro de la CNIC la siguiente documentación:

- a) Solicitud de registro a la CNIC, acompañada de la documentación y respectivo pago.
- b) Documentación que contiene la adhesión al Sistema General de Capacitación del ICIC.
- c) Documentación que contiene el poder que otorga al Presidente del Consejo Directivo

de la CNIC, para retener el dos al millar - en todas las Dependencias Federales, Estatales y Municipales.

- d) Informe sobre integración de la Comisión - Mixta de Capacitación y Adiestramiento. - (FORMA UCECA # 1), y actas respectivas, - (Original y tres copias).
- e) Forma para presentación resumida del Plan - y Programa de Capacitación y Adiestramien - to (UCECA # 2), (original y tres copias).

3.- El Departamento de Registro de la CNIC, con - servará y abrirá expediente a la siguiente - documentación debidamente requisitada.

- a) Informe de la integración de la Comisión - Mixta de Capacitación y Adiestramiento, - (UCECA # 1), y actas respectivas, (origi - nal y tres copias).
- b) Forma para presentación resumida del Plan - y Programas de Capacitación y Adiestramien - to (UCECA # 2), (original y tres copias)

NOTA: Si en dicha documentación se contemplan - errores o bien alguna empresa tuviera difi - cultad para el llenado de las mismas, el - Departamento de Registros de la CNIC, ten - drá que auxiliarlos para evitar errores en - su presentación.

La documentación anterior deberá estar revisada - por personal de CNIC y será proporcionada semanal - mente al ICIC acompañada de una relación de las --

empresas registradas.

4.- El Departamento de Registros CNIC-ICIC, recibirá la siguiente documentación para su registro en STPS.

a) Informe sobre Integración Mixta de Capacitación y Adiestramiento (UCECA # 2), (original y tres copias).

5.- Las personas encargadas del registro CNIC-ICIC, al recibir alguna negativa de las empresas para su adhesión al Plan Común, deberán turnar a dichas empresas para su atención al Departamento de Capacitación y Registro ICIC, con la finalidad de informarles de los beneficios que obtienen al adherirlas al Plan Común.

De no aceptar su adhesión se les proporcionará una carta en la cual el socio firmará su no adhesión a dicho Plan.

6.- El Departamento de Capacitación y Registro del ICIC, será responsable de la tramitación y registro ante STPS, y al realizar dicho trámite, turnará al Departamento de Registros de la CNIC, copia sellada de la documentación para entregarse a la empresa y anexarse al expediente del socio.

7.- El Departamento de Registro de la CNIC, turnará la documentación de las empresas adheridas al Plan Común de Capacitación, para su captura de datos, al Departamento de Computación.

8.- Para la revalidación y Comisiones Mixtas de Capacitación, se toma en cuenta los siguientes puntos:

- a) Una vigencia no mayor de 2 años
- b) La presentación a STPS de los nuevos miembros de la Comisión Mixta si hubiere.
- c) La presentación a STPS de los Planes y Programas, ya sea como:

Revalidación de Registros.

Modificación de los mismos.

- d) Presentar carta membretada de la empresa, con original y tres copias, para su presentación en STPS, cubriendo los siguientes puntos:

Registro Federal de Causantes.

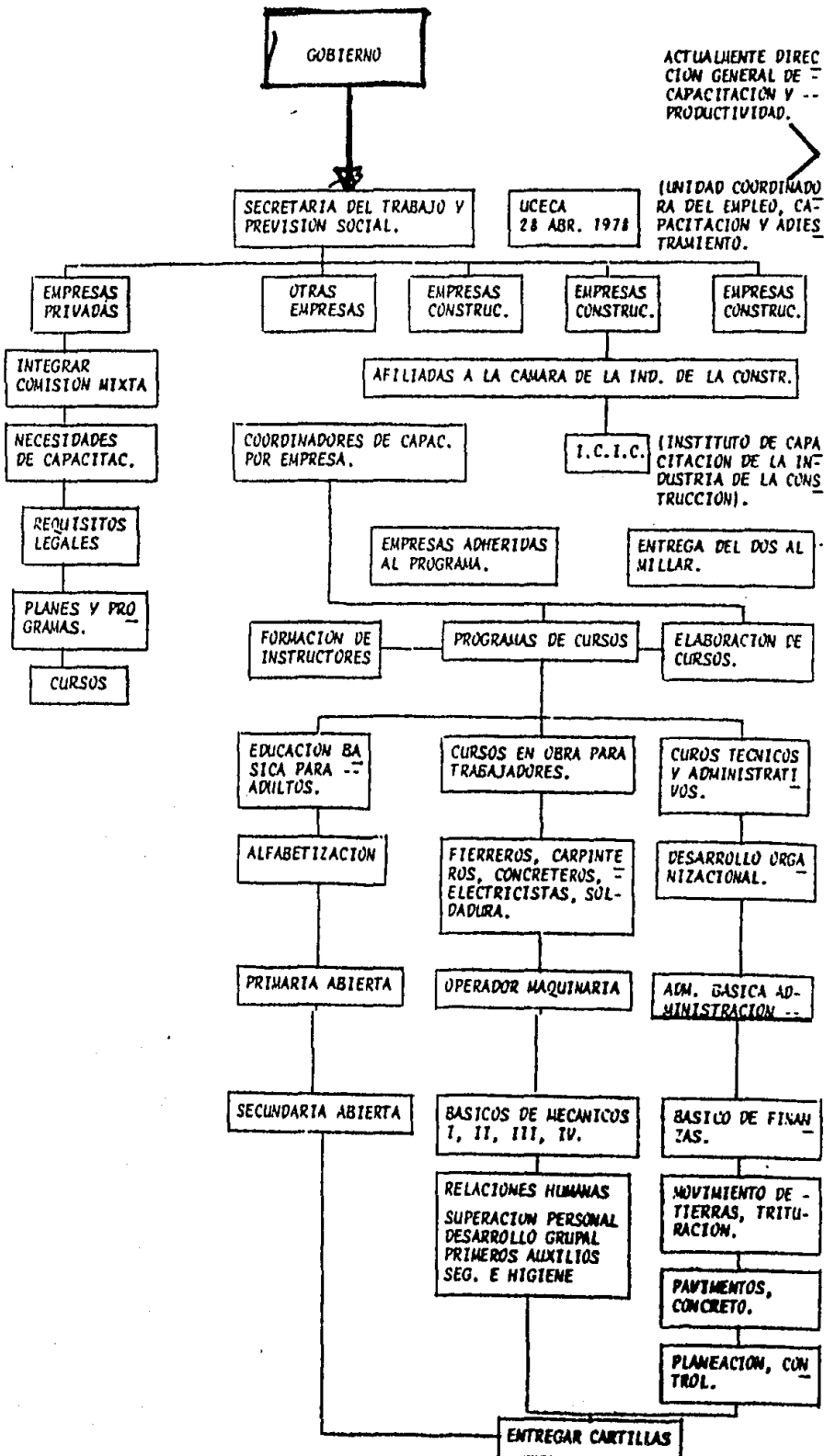
Razón Social

Motivo de la misma

Dirigido al Departamento correspondiente en STPS.

NOTA: Cabe señalar que tanto la documentación para la Adhesión del Plan Común como la dependencia encargada de registrar y revisar los programas de capacitación, están sujetos a cambios, que los mismos sectores gubernamentales, hacen de acuerdo a sus necesidades e intereses.

TODO ESTE PROGRAMA SE PUEDE CONTEMPLAR CON LA SIGUIENTE GRAFICA.



CAPITULO VII. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN LA -
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

A) DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DE -
LA EMPRESA Y DEL TRABAJADOR.

a) Introducción.

La capacitación hoy en día ha de ser entendida como un proceso que está inmerso dentro del - contexto socioeconómico de la sociedad contemporánea, en donde intervienen características - que han de ser analizadas para comprender la - relación: necesidad-formación-empleo.

El crecimiento de la población aunado a la pobreza, la ignorancia y el desempleo hacen que exista un elevado porcentaje de población que solicita entre otras cosas, educación, vivienda, trabajo, capacitación y seguridad social, - demandas que podrían ser satisfechas a corto, - mediano y largo plazo, mediante programas de - desarrollo que ayuden a resolver estos problemas.

Los movimientos migratorios del campo a la ciudad generados por las escasas o poco rentables condiciones de trabajo del lugar de origen y las posibilidades de trabajo remunerativo del lugar receptor se han incrementado pero ocasionando, que en la mayoría de los casos, - los migrantes no estén preparados para los - trabajos que van a desempeñar, por venir de - lugares en donde el grado de calificación labo

nal es bajo ocasionando que disminuya la productividad de las empresas por contar con mano de obra poco calificada. Existe así una descompensación entre la mano de obra calificada y las oportunidades de empleo.

Es necesario diseñar estrategias que tiendan a equilibrar a largo plazo la demanda de fuerza de trabajo mediante una oferta de mano de obra calificada. Por ello, la capacitación debe entenderse como una fuerza social que tiende a crear un cambio en la importancia del trabajo-colectivo, la forma y calidad de la producción.

La capacitación es un proceso intencionado, sistemático, que tiene un carácter integral, en la medida en que procura el cambio de conducta del hombre: como ser creativo, como ser productivo y calificado para el puesto que va a desempeñar; en cuanto que, pueda entender el fenómeno de cambio social y sus efectos en sus relaciones con los demás y consigo mismo.

b) Antecedentes.

La industria de la construcción tiene peculiares características en cuanto a:

El funcionamiento del mercado de trabajo, las unidades de producción que participan, el nivel de los individuos involucrados, la condición transitoria de los trabajadores migrantes, la demanda de mano de obra especializada; el número importante de trabajadores a destajo; -

estas características conforman las condiciones por las que la capacitación ha de ejercer su acción; para que dicha acción se realice es necesario iniciar con una adecuada determinación de necesidades que indiquen el qué, cómo, dónde, quiénes, cuándo, necesitan la capacitación.

La industria de la construcción se encuentra conformada por empresas: grandes, medianas y pequeñas y esta estratificación debe ser conocida para emplear procedimientos adecuados que nos permitan establecer un programa de capacitación que esté acorde con el sistema productivo de la industria de la construcción, dando con ello una respuesta real a las expectativas y necesidades de la empresa y de los trabajadores.

ii

La capacitación como proceso gradual e intencionado ha ido perfilándose y requiriendo de técnicos capacitados que la operativicen; sin embargo no todas las personas que tienen puestos de responsabilidad en la supervisión de la misma se encuentran preparadas para realizar satisfactoriamente sus funciones; tales como: la determinación adecuada de necesidades, promoción de los cursos, hasta el seguimiento y evaluación de la capacitación. Es necesario también ejercer una supervisión al proceso de enseñanza-aprendizaje en el cual se ven involucrados los instructores y participantes al compartir conocimientos y experiencias cumplien

do así con los objetivos.

Podríamos decir que la capacitación en una empresa está conformada por una tréada importante que es: Coordinador, Instructores y Participantes.

En la Industria de la Construcción esta tréada jugará un papel decisivo ya que la acción que realice el coordinador dará como resultado la reacción de las dos partes correspondientes, - surgiendo para el primero la realimentación en acciones posteriores.

La mayoría de los responsables de la capacitación en las empresas, desempeñan otras funciones dentro de la organización y sólo actúan en la capacitación como una actividad secundaria, dando como resultado poca eficiencia como capacitador. Debe dárseles la importancia necesaria y permitir que desarrollen todas las actividades que requiere el puesto para cumplir con los planes y programas que se determinen-- de acuerdo a las necesidades de cada empresa.

Los coordinadores de la capacitación ocupan un lugar clave e importante en el proceso de desarrollo de la capacitación, ya que en ellos -- incidirán las acciones tanto cualitativas como cuantitativas de la misma; por ello su inicio tiene que ser preciso, claro, lógico y sistemático; entendiendo con ello la realización metodológica y adecuada de la determinación de necesidades.

C) DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.

Análisis de Conceptos.

1.- Necesidad de Capacitación.

Se puede expresar que es la diferencia que existe entre lo que debe hacer un trabajador en un puesto determinado y lo que hace actualmente durante su desempeño. Son las deficiencias que presenta un trabajador en relación a todo lo requerido dentro de un puesto.

Es pertinente aclarar que, dichas deficiencias, no siempre serán a causa del trabajador ya que estos pueden derivarse de la propia empresa a la que pertenece, por falta de planeación, organización, vaguedad en los objetivos y funciones, etc.

2.- Investigación de Detección de Necesidades de Capacitación.

Es el proceso que nos permite precisar, lo más aproximadamente posible, las diferencias cuantificables y medibles existentes entre los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas en un trabajador para el desempeño de un puesto y los que un trabajador posee actualmente.

3.- Ventajas de la Investigación de Detección de Necesidades.

Permite que a partir de necesidades reales, presentes y futuras, la capacitación pueda

planificarse y ejecutarse sobre bases sólidas. Con esto se pretende evitar que la empresa tenga, pérdidas en recursos humanos, materiales y económicos; y al trabajador, sujeto de capacitación, perder el tiempo en aprender lo que "ya sabe" o "no necesita" se constituye como un factor orientador del proceso de capacitación. Ya que aporta los antecedentes necesarios para la elaboración de programas de capacitación.

4.- Tipos de Necesidades y sus Características.

De acuerdo a sus características esenciales, las necesidades de capacitación pueden ser de dos tipos:

- a) Manifiestas
- b) Encubiertas

a) Necesidades manifiestas.- Este tipo de necesidades no requiere de una investigación profunda ya que son obvias y fáciles de detectar haciendo uso del sentido común y de estudios comparativos. Normalmente, se presentan en los siguientes casos:

En los trabajadores: cuando son de nuevo ingreso, o bien cuando son transferidos a otro puesto del mismo nivel pero con características distintas, o ascendidos a un puesto de mayor jerarquía y responsabilidad.

Un trabajador ubicado en cualquiera de los casos antes mencionados, siempre presentará necesidades de capacitación ya que difícilmente estará apto para empezar de inmediato a desempeñar con eficiencia el nuevo puesto.

- b) Necesidades Encubiertas.- Estas no son tan obvias como las anteriores, por lo que su detección requiere de investigaciones profundas, propiamente para ellas.

Metodología para la Determinación de Necesidades de Capacitación.

5.- Selección del Modelo de Investigación.

Se entiende por Modelo, al patrón de investigación que será aplicado por el analista para el logro de los objetivos previstos. Comprende una serie de técnicas y actividades cuya naturaleza dependerá del modelo escogido. Usualmente, son dos los modelos que se pueden utilizar en una investigación de necesidades de capacitación.

- a) El Centralizado en el Analista.

En este modelo, todo el proceso de investigación gira alrededor del analista, el cual actúa de común acuerdo con los jefes de la empresa. Las observaciones, criterios y opiniones de éstos, aunados a los del analista serán la base para la elabora

ción del diagnóstico de necesidades. Entre las principales técnicas a utilizar se mencionan los siguientes:

- Entrevista: Estructurada, o no estructurada (con directivos).
- Encuestas de Opinión: (para directivos).
- Inventario de Habilidades: Evaluación, - autoevaluación.
- Análisis de Documentos Normativos y de - Carácter Admitivo.
- Descripción del Puesto, Análisis del -- Expediente de los Trabajadores, estadísticos.
- Observación: Directa e indirecta.
- Cuestionario: Con preguntas; abiertas, - cerradas.

En este modelo al término de la investigación se concentra la información en formatos correspondientes, en donde se analizarán los resultados, presentando un informe haciendo sugerencias y comentarios.

b) Modelo Participativo.

Participan activamente tanto directivos como subordinados. Son ellos propiamente quienes realizan la investigación bajo la coordinación y asesoría del analista.

Técnicas recomendables para este modelo.

- Todas las del Anterior Modelo.

- Tormenta de Ideas
- Discusión en Grupos Pequeños (dirigido)
- Corrillos
- Eliminación de Tarjetas
- Lista de Verificación
- Análisis de Puesto

En este modelo existe la participación del analista como de los jefes. De los cuales se hace una selección, planteándoles los objetivos de la investigación. Posteriormente se organizan las tareas a realizar en la investigación, en donde tendrán encuentros los analistas que participan, para ir intercambiando experiencias y a la vez ir concentrando la información, para elaborar el informe final y poder presentar los comentarios sobre esta investigación.

Comentarios: Debido a sus características este modelo de investigación es más recomendable que el centralizado en el analista por diversas razones:

- Permite la participación de todo el personal, tanto de jefes como de subordinados.
- En el contenido del informe se encuentra tanto la opinión del analista y jefes como de los directamente involucrados que son los trabajadores. Esto permite que la información obtenida sea más objetiva y veraz.

Area y Elementos de Análisis.

Areas de análisis de la empresa.

- Las áreas que serán motivo de análisis durante la investigación de necesidades son:

a) La Empresa misma.- Cuyos elementos de análisis son los siguientes:

- Objetivos, funciones y políticas.
- Estructura orgánica.
- Programas.

b) Los puestos existentes en la Empresa. Partiendo de los objetivos señalados a cada puesto, se analizarán las funciones, actividades y estándares de cada uno de ellos sin fijarse en el trabajador que lo desempeña.

c) Los Recursos Humanos.- Enfocada al trabajador. El análisis será de tipo comparativo:

- Los conocimientos, habilidades y actitudes actuales del que ocupa un puesto.
- Los conocimientos, habilidades y actitudes que tiene que desarrollar el trabajador para cumplir con las exigencias del puesto.

Organización de las Actividades de Investigación.

Actividades a seguir:

- Selección de analistas auxiliares.
- Preparación y organización de las tareas de investigación.
- Capacitación de analistas auxiliares.

Metodología.

Fases a cumplir en el proceso metodológico de una investigación de necesidades de capacitación:

- Determinación de los objetivos.
- Localización de áreas.
- Presentación de soluciones preliminares.
- Selección de Técnicas.
- Diseño de Instrumentos.
- Aplicación de los mismos.
- Recopilación de la información.
- Análisis de la misma.
- Elaboración del Diagnóstico.
- Elaboración del informe final.
- Toma de Decisiones.

En la determinación de necesidades en una empresa deben superarse los obstáculos que significan el lenguaje y los distintos conceptos del analista y del trabajador, evitando quedar a distancia el uno del otro. Habrá que encontrar los elementos que hacen falta, tanto a nivel técnico como social, obteniendo la información necesaria para la interpretación global de los datos que serán canalizados a la demanda de capacitación técnica, como también social, rescatando así para la capacitación su carácter integral.

B) PLANEACION DE LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

Contrastando con los avances y requerimientos o necesidades, de la cada vez más tecnificada industria de la construcción, se puede observar que

desde siempre, existe un rezago grande entre los elementos mecánicos e implementos necesarios para su ejecución y la mano de obra que los debia hacer operativos.

Esta condicionante, cuestionó a las empresas constructoras y a su cámara a estudiar la forma de preparar a las personas idóneas para que a través de la capacitación y el adiestramiento, pudieran hacer uso óptimo de los recursos y romper el desequilibrio entre la demanda de fuerza de trabajo y una oferta de mano de obra calificada.

Capacitar por lo tanto fue el reto que se impusieron los empresarios y mediante un bien preparado programa de necesidades, nacido de experiencias se propuso un plan técnico, ya que no existía un patrón, pues cada industria tiene necesidades y recursos muy diferentes.

Con base en el programa mencionado se hizo necesario pensar en forma ambiciosa en un plan requerido para poder llegar a capacitar a los casi 2,000 000 de personas que laboran en la Industria de la Construcción.

Un alto grado de ellos estaban considerados como no capacitados y según datos estadísticos obtenidos de las empresas, constitulan los siguientes porcentajes del total de sus trabajadores:

Edificación	56.5%
Construcción Pesada	43.9%
Construcción Industrial	46.6%
Instalaciones	52.9%

Estudios y Proyectos
y Consultoría

21.0% *

Este plan para capacitar a los trabajadores de todas las áreas se llamó Plan Común a través del cual, se daría servicio a las empresas previa aceptación e inscripción en los siguientes aspectos:

- a) Asesoría Técnica en todo lo referente a Capacitación.
- b) Construcción de instalaciones adecuadas en los propios centros de trabajo, que en el caso de la industria de la construcción son las obras.
- c) Apoyo en material didáctico necesario.
- d) Constancias de capacitación tanto a los trabajadores como a las empresas de los cursos proporcionados.
- e) Programas de cursos aplicables a las necesidades de cada empresa.

Estos programas de cursos se han clasificado también de acuerdo al giro de las empresas en la forma siguiente:

CURSOS DE CAPACITACION QUE SE IMPARTEN

CONSTRUCCION URBANA

Fierreno
Carpintero

* Datos proporcionados en la Revista de la CNIC.

Concretero
 Bloquero
 Instalador Eléctrico
 Plomero
 Yesero
 Azulejero
 Mosaiquero
 Tablaroquero

CONSTRUCCION PESADA

Básico de Operación de Cargador Frontal de Carriles
 Básico de Operación de Compactador Vibratorio.
 Básico de Operación de Grúa Hidráulica.
 Básico de Operación de Motoconformadora.
 Básico de Operación de Retroexcavadora.
 Básico de Operación de Tractor de Carriles.
 Avanzado de Operación de Cargador Frontal de Carriles
 Avanzado de Operación de Compactador Vibratorio.
 Avanzado de Operación de Grúa Hidráulica.
 Avanzado de Operación de Motoconformadora.
 Avanzado de Operación de Retroexcavadora.
 Avanzado de Operación de Tractor de Carriles.
 Especial de Operación para cierto tipo y modelo de máquina.
 Intermedio de Mantenimiento.
 Avanzado de Mecánica.
 Intermedio de Motores Diesel.
 Intermedio de Sistema Eléctrico.
 Intermedio de Sistema Hidráulico.
 Intermedio de Tren de Fuerza.
 Diagnóstico de Motores Diesel.
 Diagnóstico de Sistema Eléctrico.

Diagnóstico de Sistema Hidráulico.
Diagnóstico de Tren de Fuerza.

CONSTRUCCION INDUSTRIAL

Soldadura Eléctrica I.
Soldadura Eléctrica II.
Soldadura Autógena.
Soldadura para Mantenimiento.
Soldadura de Tubo.
Soldadura de Argón.
Soldadura de Microalambre
Procesos Semiautomáticos de Soldadura para Super-
visores Ingenieros.
Procesos Automáticos (Mig. y Tig.) de Soldadura -
para Supervisores e Ingenieros.
Electricidad Industrial I.
Electricidad Industrial II.
Electricidad para Mantenimiento.
Pailera I.
Pailera II.
Pailera III.

DESARROLLO HUMANO

Educación Básica

Alfabetización
Primaria
Secundaria
Alfabetizadores
Asesores en Primaria y Secundaria
Formación de Asesores en Educación Básica

Capacitación Social

Superación Personal

Desarrollo Grupal

Relaciones Humanas

Primeros Auxilios

Básico de Seguridad e Higiene

Formación de Asesores en Capacitación Social "A"

Formación de Asesores en Capacitación Social "B"

DESARROLLO DE CAPACITADORESFormación de Instructores

- *Introducción de Formación de Instructores - (Nivel I).*
- *Básico de Formación de Instructores (Nivel II)*
- *Actualización de Instructores.*
- *Taller de Microenseñanza.*
- *Taller de Diseño de Objetivos de Aprendizaje*
- *Taller de Diseño de Instrumentos de Evaluación*
- *Taller de Elaboración de Material Instruccional*
- *Taller de Elaboración de Recursos Didácticos: Técnicas y Materiales.*

Coordinadores de la Capacitación

- *Formación de Coordinadores de la Capacitación.*

DESARROLLO ADMINISTRATIVOAdministración de Personal y de Finanzas

- *Desarrollo Organizacional*
- *Administración por Objetivos*

- Administración Básica Aplicada a la Industria - de la Construcción.
- Análisis de Problemas y Toma de Decisiones.
- Administración del Tiempo.
- Sistema de Comunicación.
- Contabilidad Básica Aplicada a la Industria de la Construcción.
- Técnicas Presupuestales.
- Básico de Finanzas.
- Administración de Recursos Humanos.
- Dirección de Grupos de Trabajo, 1a. parte Organización.
- Dirección de Grupos de Trabajo, 2a. parte Integración.
- Supervisión de Personal.
- Desarrollo Secretarial.
- Archivo y Correspondencia.
- Ortografía
- Redacción

Técnico-Administrativo

- Administración de Obra 1a. parte Organización.
- Administración en Obra 2a. parte Control.
- Administración del Almacén en Obra 1a. parte - Organización.
- Administración del Almacén en Obra 2a. parte - Control.

Como la lista de cursos anteriores tendrá que ir creciendo a medida que el Plan Común también crezca puesto que está en desarrollo, las empresas - constructoras siguen impartiendo cursos desarrollados con sus propios elementos, principalmente en-

el área técnica no cubierta aun por el Plan Común.

Ejemplo: de estos cursos..

CONSTRUCCION PESADA

1. Actualización del uso de aparatos topográficos
2. Actualización en el uso de Explosivos
3. Actualización Administrativa en Obra.
4. Explotación de Bancos a Cielo Abierto.
5. Construcción de Túneles.
6. Trituración de Materiales Petreos.
7. Compactación de Terraplenes.
8. Mezclas Asfálticas.
9. Fabricación y Control de Concreto.
10. Uso adecuado de la Maquinaria.
11. Seguridad en Obra.
12. Movimiento de Tierras.

Adicionalmente también se pueden seguir aprovechando los cursos de actualización que dan instituciones como, la Universidad Autónoma de México, el Tecnológico de Monterrey y el Instituto Superior de Estudios Fiscales; y otros.

C) CONCEPTOS SOBRE CAPACITACION PROYECTADA A ELEVAR EL NIVEL DE LA PRODUCTIVIDAD.

"La productividad es el exponente de la eficacia del trabajo de las personas. Su medida se expresa en los resultados por unidad de tiempo determinado. Todo desarrollo socio-económico moderno tiene como fundamento la productividad del trabajo. En virtud, las economías avanzadas vencen a los viejos económicos siempre y cuando aseguren una pro -

ductividad más elevada...

La productividad en un sentido más preciso es una relación, medible, entre producto y factores. Lo que quiere decir que la productividad es un resultado, un efecto: la relación del efecto a los medios, del producto a los factores, medir la productividad es calcular cuantitativamente; es definir la relación entre el valor de la producción y el valor de los factores utilizados" (22)

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción}}{\text{Factores de Producción}}$$

Los factores cuantificables de la producción son:

- Progreso Científico.
- Progreso de la Enseñanza.
- Progreso de la Experiencia Adquirida.

Resulta difícil expresar, significativamente, mediante una variable, la suma de los factores tan heterogéneos como el trabajo, las materias primas la energía y el desgaste de capital. Consecuentemente con lo anterior, la productividad del factor trabajo es la que ha servido de base a la mayoría de los estudios que sobre productividad se conocen.

En la práctica, el concepto de productividad del factor trabajo presenta gran interés, en razón del

(22) Lic. Arturo González Cosío. Capacitación y Productividad. Revista CNIC. Pág. 126

lugar preferente que ocupa en la economía y debido a que el trabajador es, a la vez, productor y consumidor.

En la actual concepción de productividad se entiende que de hecho que incrementarla no significa trabajar más, sino trabajar mejor, con el ingrediente adicional de que sus beneficios deben llegar hasta aquellos que la hacen posible, es decir, a los trabajadores.

Cabe agregar a lo dicho, que los cambios que se operan en la mano de obra, en su organización, su calificación y la actitud de los trabajadores en el desempeño de sus labores, son una parte a la clave de la productividad. Es decir se vuelve indispensable la capacitación de los trabajadores, entendida como el proceso de enseñanza-aprendizaje que permite a los que participan en ella, la adquisición de nuevos y mayores conocimientos relativos a un puesto de trabajo específico, y para alcanzar el dominio de técnicas que faciliten el desempeño del trabajo y amplíen los conocimientos adquiridos a través de cualquier medio.

En tal sentido, el papel de la capacitación aunado con otros factores resulta de primordial importancia si se pretende alcanzar incrementos considerables en la productividad.

La productividad se mide también por la reducción de accidentes laborales y los riesgos de trabajo. Por citar un dato, en México, el Instituto Mexicano del Seguro Social pagó durante 1980, 10,931 mi

llones de pesos por concepto de riesgo de trabajo. (23)

Los accidentes aumentan los costos de producción de varias maneras; por el daño que se causa, a veces para siempre a la fuerza de trabajo, cuyo costo individual y colectivo es difícil valorar, por el tiempo perdido, por el daño a los materiales, por atención, curación y hospitalización, por la producción que deja de realizarse, etc.

En materia de seguridad debe mantenerse dentro de la capacitación una campaña constante y permanente. "Un lema de producción... no existe producción verdadera si no se hace con seguridad". (24). Ya que el modo de abatir esta amenaza consiste en corregir las condiciones inseguras en instalaciones, máquinas y herramientas, e incorporar prácticas habituales de seguridad e higiene en el trabajo derivado de programas de capacitación; los que además de proteger la salud y la vida de los trabajadores en determinado momento también disminuyen los costos que representan los accidentes de trabajo.

Pero este asunto no sólo le toca atacarlo a la empresa sino también a todos aquellos trabajadores de la construcción ya que como individuo debe autoconvencerse de la necesidad tanto de su seguridad como la de capacitarse por lo cual deberá -

(23) Idem. Pág. 127

(24) González Cosío Arturo. "La Capacitación y Productividad en México". ICIC. 1981.

destinar tiempo y energía para la asimilación de las técnicas inherentes y la utilización de las herramientas que le ayudarán para su avance por el camino de su superación tanto laboral como personal.

"La capacitación conduce ascendentemente en el ámbito de la productividad, hacia una resultante lógicamente; rentabilidad, propia y de la empresa, es decir, individual y colectiva, que finalmente convergen a la obtención de un logro común; mayor ingreso financiero. (25)

En el campo de la economía, hasta cierto tiempo solo se consideraba el "Capital Financiero". Posteriormente se proyecta en forma determinante el concepto de "Capital Humano", atendiendo a la capacitación con un enfoque de inversión.

Pero como nos indica el Ing. Argüelles en su artículo de la revista para la CNIC. ¿Cómo se determina cuál y cuánta capacitación requiere una empresa para alcanzar el nivel de "Productividad funcional pretendido en sus objetivos". Obviamente la respuesta debe provenir de una evaluación de resultados, utilizando índices de eficacia esencialmente costo y calidad.

Hay que tener gran cuidado en considerar que no siempre es posible medir el desempeño con indicadores "materiales", ya que juegan también un rol-

(25) Ing. Julio Argüelles A. Capacitación y Productividad. Revista CNIC. Pág. 4

+

Conocimientos

Por otra parte:

Entrenamiento (preparación para una tarea).	=	Adiestramiento (habilidad manual).	=	Capacitación.
--	---	---------------------------------------	---	---------------

Educación
(asimilación de cultura) +

Desarrollo
(estructura de la personalidad).

Es por eso que todo esfuerzo de capacitación deba ser tomado en cuenta, individual y socialmente ya que es uno de los pasos para proyectar nuestra actividad y por tanto dar a nuestro país niveles de productividad y calidad que permitan a la actividad constructora, en la parte que le corresponde, participar en la solución de problemas sociales y económicos, que inciden en el bienestar de nuestra población.

CAPITULO VIII. LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL INDIVIDUO.

A) MARZO DE REFERENCIA

En México, estamos presenciando el crecimiento acelerado de grandes centros urbanos, en donde se acumulan grupos de población deseosa de contar con un ingreso fijo y mejores condiciones de vida. Estos grupos de población provienen del Medio Rural donde se está produciendo un gran movimiento migratorio del campo a la ciudad.

Este proceso migratorio interno que se da en el país, desempeña un papel de gran importancia en la transformación de las estructuras económicas y sociales.

La migración interna es un proceso social que supone causas estructurales que impulsan a determinados grupos a ponerse en movimiento.

Siendo algunas posibles causas de esta expulsión y atracción del Medio Rural al urbano.

En el campo mexicano presenta la siguiente situación:

- Explosión demográfica,
- Problemas de tenencia de tierra,
- Utilización de rudimentarios sistemas de cultivo,
- Cosechas de temporal,
- Agotamiento de tierras,
- Falta de créditos oportunos.

Entre las fuerzas de atracción que influyen sobre los campesinos, señalaremos las siguientes:

- La posibilidad de obtener mejores ingresos.
- "Idealización de la vida en la ciudad", obtenido a través de los medios masivos de comunicación.
- La facilidad para poder desplazarse desde su lugar de origen hacia los centros urbanos.

Bajo la influencia de estos factores el campesino se ve en la necesidad de salir de su lugar de origen hacia los centros urbanos en busca de una mejor forma de vida, pero difícilmente puede encontrar empleo ya que no cuenta con la preparación necesaria para desempeñar trabajos calificados.

La migración rural-urbana, puede ser entendida como un mecanismo de transferencia de mano de obra no calificada a las grandes ciudades. Este es el caso de la Industria de la Construcción, que por sus características permite emplear a gran cantidad de personas provenientes del campo, ya que una parte de las labores que se realizan no requieren de trabajadores altamente calificados.

Una vez que el campesino ha encontrado empleo en la construcción, al incorporarse, empieza a desarrollar labores rudimentarias como cargar y palear trabajos que sólo requieren de esfuerzo físico. Así, poco a poco se inicia en un proceso de aprendizaje autodidacta, de los diversos oficios que constituyen la base de esta industria.

Por lo que se refiere al tiempo de permanencia del trabajador en esta industria, es muy variable, ya-

que en algunos casos su estancia depende del ciclo agrícola, o bien, la construcción es un escalón - para incorporarse a otras actividades económicas.

En cuanto a sus relaciones laborales, éstas se dan en forma vertical, entre patrón y trabajador, y - por otro lado el tipo de trabajo que desempeña, se dificulta el establecimiento de relaciones solidarias y de trabajo en equipo, ya que el trabajador se vuelve altamente competitivo en la lucha por su supervivencia.

Por lo que se refiere a la estancia del trabajador dentro de la ciudad, éste se enfrenta a múltiples problemas como son carencia de vivienda, desconocimiento de la ciudad, dificultad para movilizarse, - falta de relaciones personales y pocas oportunidades de educación y recreación, lo que le produce - una confusión, entre su anterior forma de vida y - una nueva situación a la que ahora se enfrenta.

Por estos motivos, consideramos difícil hablar de una integración del trabajador migrante a la Industria de la Construcción, quizá sea más correcto decir, que el trabajador es absorbido por la masa - urbana, ya que no son tomadas en cuenta sus características propias: su cultura, sus valores, la - fuerte vinculación de sus lazos familiares, la - jerarquía que posee dentro del seno familiar, y la - identidad social que tiene en su lugar de origen.

Es muy probable que esta situación de marginalidad social, que vive el trabajador migrante, esté afectando su percepción de la sociedad en que se desen

vuelve, ya que buscando beneficios económicos, se enfrenta al alto costo de la vida en la ciudad, y se convierte en un consumidor dependiente que tiene que satisfacer con dificultad sus necesidades primarias, convirtiéndose en una persona insegura, con una disminución de su identidad sociocultural - lo que lo lleva al retraimiento y a refugiarse en el silencio.

Por otra parte no hay que olvidar que no siempre el trabajo en la construcción es en zonas urbanas - sino en el mismo campo pero fuera de poblaciones - más o menos organizadas. Y el trabajador se siente fuera de su ambiente aunque se adapte más rápido - a este tipo de circunstancias, ya que también en algunas ocasiones tendrá dificultad por carecer de escuelas, hospitales, diversiones, etc., que pueden ayudarlo a desarrollarse tanto como persona, - como trabajador, como padre de familia. Considerándose por este motivo uno de los factores que han influido para que no haya evolucionado socialmente a la misma velocidad que otros trabajadores en medios más accesibles y de mejores condiciones de vida.

Debido a que el Trabajador Migrante de la Industria de la Construcción está incorporado pero no integrado, a la vida urbana y a la Industria de la Construcción, se requiere que mediante un proceso de Capacitación Social, pasando poco a poco de un cambio de estado pasivo a una actitud reflexiva, crítica y participativa dentro del ámbito donde se desenvuelve, trabajo, amigos, familia, etc., Siendo

este último uno de los más descuidados por el trabajador ya que sus relaciones no siempre son buenas.

B) LA FAMILIA.

Consideremos a los integrantes de la familia aquellos seres por definición biológica y socialmente-dinámicas, todos tienen un devenir y no constituyen un conjunto de elementos estáticos e inanimados. La familia como institución con sus aciertos y sus errores es indispensable para el crecimiento y desarrollo adecuado del niño y los jóvenes, siendo muy difícil sustituirlo por otro grupo cuando se habla de estas funciones.

Los logros para impulsar el crecimiento y desarrollos normales, se obtendrán en tanto la familia funcione con un mínimo de adecuada relación humana y efectividad de grupo. Pero así como una familia sana en lo posible logra un estado armónico entre sus componentes, también el grupo que no funciona es capaz de frenar, desvirtuar sus funciones esenciales y, más aún en ocasiones ser causa de enfermedad.

Vale recordar que la familia no es únicamente la del matrimonio, sino toda aquella agrupación donde el individuo asiste por sentirse querido, comprendido, en la cual encuentra en cualquier edad apoyo para realizarse, madurar y crear.

Es indispensable para la existencia real y el correcto desenvolvimiento de la familia que sea un -

¶ Robert Merton considera que: "La familia es una unidad estructural de organización y transmisión cultural y social. La organización lo da el sistema de roles, y la transmisión de cultura le permite a los hijos alcanzar el estrato social y a los grupos en que se encuentran los padres, expresados a través de la conducta y valores que adoptan de éstos a quienes toman como modelo". (28)

Así, la manera de pensar, sentir, actuar y presentarse ante los otros, que cada miembro de la familia tiene, producirá acercamiento o alejamiento, desarrollo o estancamiento, y un clima de seguridad o de ansiedad y depresión.

Si se examina la dinámica familiar donde el punto de vista de la comunicación entre los miembros, se verá que en todas las familias hay muchos mensajes no verbales, secretos que se guardan, tabúes de los que la familia no habla y momentos en que las personas no comprenden los mensajes de los otros.

El papel familiar.

La pareja matrimonial está constituida de personalidades que amándose se unen en un compromiso, complementándose lo uno en lo otro para compartir las satisfacciones básicas que brinda el matrimonio; cada uno cumple roles en función del otro.

(28) Lowe John "La educación de adultos, prospectiva, pedagogía y sociedad del UNESCO 1979. - Pág. 139

La función del padre si bien no está prescrita socialmente como la de la madre, tiene por misión - asegurar la supervivencia, proteger, transmitir ro les masculinos a los hijos varones, vincular a la familia con la comunidad. La autoridad le da la - capacidad para cumplir su rol, la que en la fami - lia tradicional ha sido entendida como poder sobre su esposa e hijos. La función de la madre es funda mentalmente el de mantener relación directa y afec tiva con los hijos.

Las relaciones paterno-filiales ofrecen dos aspectos fundamentales: la exigencia de seguridad y exi gencia de autoridad. Ambas se encuentran frecuente mente en conflicto. Las dos tienen igual importan - cia: la primera es básica para el establecimiento de sólidas actitudes emocionales, la segunda ayuda al arraigo del niño en la sociedad adulta.

El progenitor que admira a su hijo y habla de él - hace que éste se estime; mientras el que es siem - pre criticado y reprochado, temeroso ante la ame naza de perder el cariño, será más tarde presa del - sentimiento de incapacidad.

El padre, por su parte es muchas veces el provee - dor económico acción con la cual cree cumplir su - misión, el meteoro dominguero que escudándose tras un periódico o T.V. considera "estar en" el hogar.

Por otra parte, dentro de las relaciones conyugales principio básico de la familia pueden darse en su - cesión binominal muchas entidades que integran las características descritas, de ahí la diversidad de

entidades familiares posibles. En México, dada las características de sus mujeres, que tienden a ser dominantes por sumisión y la de los varones que temen expresar sus características de amor y ternura por considerarlas femeninas, aunado todo esto a factores sociales y culturales muy importantes, existe a nivel social una familia patriarcal, pero también por debajo, una estructura matriarcal.

Estas son algunas de las circunstancias por las cuales la empresa considera importante, además de ser una obligación legal de que capacitar a sus trabajadones, no sólo para hacerlos más eficientes y más productivos en su trabajo, sino también hacerlos mejores hombres de familia para mejorar sus condiciones de vida. Es decir pensar en una capacitación integral para el individuo, donde tome conciencia de su responsabilidad social en toda su expresión.

Por lo que se han estructurado algunos cursos en el área de capacitación social para los diferentes niveles que constituye los puestos en la industria de la construcción, enfocándose más hacia la base de esta industria, como lo son los peones, ayudantes, oficiales y cabos. Los dos cursos principales son:

Superación Personal: Donde se pretende que los participantes analicen las funciones que desempeñan en el trabajo y en la familia para poderse ubicar como personas responsables dentro de su contexto social:

Y Desarrollo Grupal: Este curso ha sido diseñado - para que el trabajador adquiriera los elementos nece sarios para integrarse en la vida de un grupo, a - partir de las experiencias que surjan del mismo. - Además analiza los distintos tipos de grupos a los que pertenece para integrarse productivamente a - ellos.

A continuación se mencionan algunos de los temas - que se presentan en estos cursos. Y su finalidad.

- 1.- Motivación e Integración de Grupos; infundir - a los participantes la necesidad de abrirse - a nuevas formas de conocimientos.
- 2.- La necesidad del Ser Humano.- Análisis del hombre como sujeto transformador de su medio.
- 3.- La responsabilidad del Ser Humano.- La respon- sabilidad del individuo con respecto a la So - ciedad, la Familia y así mismo.
- 4.- Trabajo y Superación Personal.- El trabajo co- mo un medio de ubicarse en la sociedad.
- 5.- El Conocimiento de sí mismo.- Aprendizaje so - bre la importancia de conocerse a fin de explo - tar, las cualidades y potenciales de individuo.
- 6.- La Comunicación en la Sociedad y en el hogar.- Conocimiento de las diversas formas de comuni- cación y su importancia.
- 7.- Relaciones Familiares.- La relación esposo-espo sa, padres hijos y sus repercusiones.

- 8.- *La educación de los hijos: Diversas formas de como tratar a los hijos.*
- 9.- *Administración del hogar: Conocimiento de las propiedades de los alimentos, así como preparar alimentos de alto valor nutritivo y de bajo costo.*
- 10.- *El Alcoholismo: Las diferentes causas y posibles soluciones de esta enfermedad.*
- 11.- *Normas Básicas sobre Seguridad e Higiene.- El uso y manejo de las medidas de protección personal y sus consecuencias.*
- 12.- *Primeros Auxilios.- Principios básicos de los primeros auxilios para atender los accidentes dentro y fuera del trabajo.*

Y a otros niveles los cursos a presentar son:

- *Relaciones Humanas.*
- *Integración de Equipos de Trabajo.*
- *Análisis Transaccional.*
- *Supervisión de Personal.*
- *Motivación y Liderazgo.*
- *Sistemas de Comunicación, etc.*

Tomando en cuenta que la integración del trabajador no se dará solamente a través de cursos de capacitación social únicamente, sino que se requiere del apoyo total de las empresas constructoras para poder complementar este trabajo, mediante acciones que refuerce el aprendizaje del trabajador. Como lo sería, en las obras de trabajo; instalando escuelas para sus hijos, hospitales, o médicos, casas modes-

tas pero adecuadas para una vivienda, acceso a -
 tiendas más baratas de ropa, muebles, alimentos, -
 diversiones. Implantar equipos deportivos, etc.

C) ASPECTO ECONOMICO

El aspecto primordial de la capacitación técnica -
 a los trabajadores es sin duda alguna el mejora -
 miento tanto cultural como técnico y económico ya-
 que al especializar a los trabajadores, en un cam-
 po donde las oportunidades de mercado están res -
 tringidas, brinda la oportunidad de su mejora -
 económica.

1.- Objetivos Económicos.

Como antes se mencionó, el objetivo es la supe -
 ración personal por medio de la capacitación a -
 todos los trabajadores a diferentes niveles de
 posición en la estructura de una empresa. Por -
 tal motivo el empleado al recibir un curso de -
 capacitación se tiene como prioridad que este -
 curso este orientado a cubrir necesidades de -
 la empresa en la que labora, dando con ello -
 una mayor productividad a la misma. Teniendo -
 el empleado como beneficio directo la capacita -
 ción misma y quedando en posibilidad de aspi -
 rar a un incremento salarial en base a su nue -
 va actividad o al mejoramiento de la misma -
 debido a la capacitación adquirida.

Podemos entonces suponer que la capacitación -
 del personal dentro de cualquier empresa re -
 sulta de beneficio mutuo tanto a la empresa -
 como a los trabajadores, ya que ambas salen -
 beneficiados en todos los sentidos.

2.- Aspiraciones Económicas de los Capacitados.

Una vez recibida la capacitación, el trabajador requerirá según sus aptitudes y la asimilación de dicha instrucción, de nuevos incentivos tanto económicos como de cualquier otro tipo, ya que se encuentra en posición de realizar sus nuevas actividades o actuales actividades con mayor eficiencia, por tal motivo es aceptable considerar las aspiraciones pueden ser en determinado momento de tipo económico por parte del trabajador y en caso de no otorgársele, puede conllevar a la frustración e inconformidad con sus actuales patronos, dando origen a dos posibles situaciones.

- a) La baja de productividad en sus actividades.
- b) La búsqueda de un nuevo empleo que satisfaga sus aspiraciones.

Como podemos ver cualquiera de las dos situaciones antes mencionadas son en perjuicio de la misma empresa ya que ha invertido en la capacitación del empleado y el no incentivarlo puede provocar las situaciones antes mencionadas, traducíéndose esto en una pérdida directa de la empresa.

El trabajador al recibir una capacitación, recibe aparte de la misma, en algunas ocasiones el beneficio de un incremento salarial que lo pone en una mejora para evitar el deterioro familiar por la pérdida del poder adquisitivo.

Considerando de gran importancia que cuando se implementa la capacitación en una empresa, su promoción debe hacerse dando expectativas reales y no dar falsas expectativas, para no causar ningún tipo de frustraciones. Así el beneficio y la satisfacción será tanto para el patrón como para los trabajadores.

CAPITULO IX CONCLUSIONES.

La Problemática de la Capacitación.

El momento histórico que vive el país evidencia - una crisis estructural compleja y difícil de resolver.

La subordinación frente a las economías del mercado internacional que se manifiesta en dependencia comercial, financiera y tecnológica, provoca la agudización de problemas como la marginalidad, subempleo, desempleo, bajos índices de productividad, irregularidades en la tenencia de la tierra, migración campo-ciudad-analfabetismo, deficientes niveles educativos, etc. que ya no son expresión de crisis conjuntural sino de situaciones propicias por la misma dinámica de la estructura social.

Esto " . . . no quiere decir que nos encontremos en una espiral hacia la catástrofe irremediable - sino de reconocer que las posibles soluciones --- representan un verdadero reto económico y posibles soluciones representan un verdadero reto económico y político, - con repercusiones en lo social. Implica tomar riesgos, lo que conlleva costos, en el sentido más amplio de la palabra.

" . . . Las conclusiones a las que llegan los estudios (sobre la problemática) son principalmente

- 1.- "Desaceleración, e incluso estancamiento del crecimiento económico."

- 2.- "Aceleración de la espiral inflacionaria."
- 3.- "Problemática financiera tanto en lo referente a los costos como a la disponibilidad crediticia."
- 4.- "Decremento sustancial en los niveles y condiciones de empleo." (1)

Toda esta situación propicia entre otras cosas, -- que un gran núcleo de población, desde temprana edad, abandone los centros educativos para intentar ubicarse en la actividad productiva, en búsqueda de mejores condiciones de vida. Ello genera que se llegue a la edad adulta con mínimos niveles de instrucción, además de que las posibilidades de trabajo que se presentan son escasas o nulas para satisfacer las mínimas condiciones para una vida digna.

Se encuentra entonces una población adulta marginada de las oportunidades de empleo y educación -- que no vive sino sobrevive con la esperanza siempre presente de que un día su situación cambiará.

El análisis anterior lleva a la reflexión de que hablar de la problemática de la capacitación no es ajena a la situación del país y es fundamental encuadrarla dentro de un marco general puesto que ahí deberá estar ubicadas también las soluciones que frente a la problemática se vaya encontrando.

(1) Ybarra A. Agustín. "Bases para la política de Capacitación e Investigación en la Industria de la Construcción". CNIC-ICIC- Pág. 371-372.

1.- Empleo - Capacitación.

Hablar de capacitación nos lleva a tratar el problema del empleo el que incluye no sólo aspectos económicos, sino políticos y sociales.

Esta situación se ha manifestado a través de bajos niveles de demanda interna y de acumulación de capital y por diferentes razones, por un bajo nivel de productividad por la sub utilización -- de la planta instalada del sector moderno de la economía y el atraso tecnológico del secto tradicional.

Aunado a lo anterior, se considera que el desfase entre el sector agropecuario y el industrial -- produjo un incremento por parte del sector informal urbano de la migración masiva del campo a -- los centros de trabajo.

Es marcada la desvinculación entre las actividades productivas y el mercado de trabajo. Así como la falta de planeación en la formación de recursos humanos presentándose en consecuencia excedentes de trabajadores con buenos índices de -- capacitación que no encuentran empleo, al mismo -- tiempo que existen vacantes para las que no hay -- personal calificad.

Por otra parte, la desigual distribución de la -- riqueza ha propiciado la existencia de un amplio sector de la población que no puede ser absorbida por las actividades del sector industrial, -- que lleva a cabo formas de sobrevivencias desempeñando actividades desde la producción en talle

res artesanales hasta la presentación de servicios personales y el comercio en pequeño.

La mayor parte de la población que, conforma el sector informal urbano no tiene una relación laboral estable e integra un núcleo heterogéneo -- por la variedad de sectores que lo forman.

Es frecuente escuchar que la capacitación automáticamente genera empleo y aumenta los ingresos, -- esto último hace suponer que el nivel educativo-determina el nivel de ingresos, aseveración que la misma realidad denuncia como falsa puesto -- que México tiene una abundante oferta de mano de obra que supera los requerimientos del aparato productivo.

La capacitación no es un determinante automático del empleo.

La promesa de la capacitación como paso obligado hacia el empleo, crea expectativas entre la población que resultan alejadas de la realidad. La capacitación masiva, como fin en sí misma, produce resultados dispersos y sin repercusiones significativas para la vida productiva, sucede al -- igual que con las pompas de jabón", los capacitados se dispersan y diluyen, sin que a nivel individual y colectivo se solucione el problema del empleo.

Capacitar masivamente a la población, aunque se utilicen mecanismo como el otorgamiento de becas pero sin salidas concretas el empleo produce -- frustraciones y agudiza las contradicciones que -

el mismo sistema genera.

2.- Capacitación y Productividad.

El aumento de la productividad no crea, como por encanto el aumento del empleo, es algo mucho más complejo que conlleva determinantes como por - - ejemplo:

- El Avance Tecnológico.
- Factores Financieros.
- Disponibilidad de Crédito.
- Disponibilidad de Materias Primas y Energía.
- Condiciones del Mercado Internacional.
- Organización y Capacitación de Mano de Obra.

Ni el empleo, ni la capacitación por sí solos aumentan la productividad.

Otro dilema es si lo que se busca es solamente - la productividad individual de cada empresa o -- sector económico, sin tomar en cuenta que una -- sociedad para que salga adelante tiene que encaminar los esfuerzos hacia la productividad social que lleva a alcanzar mejores condiciones de vida para todos.

Este último concepto trasciende la finalidad meramente productivo que se le ha venido dando a - la capacitación que sólo da respuesta inmediata a las necesidades pero no se integra a un proyecto global nacional que en forma real propicie el aumento de la productividad social.

Aunado a lo anterior, existe el problema de en -

contrar formas de medición de la productividad - que permitan mediante sistemas objetivos y científicos evaluar en qué grado la capacitación -- realmente incide en ella.

3.- Fractura entre el Sistema Educativo y el Sistema de Capacitación.

Cuando la realidad se interpreta en forma dividida, las políticas sociales que se llevan a cabo a través de las instituciones y programas, también se expresan de la misma manera. En el caso de la Educación las respuestas que se ofrecen -- son fragmentados no considerándose que el proceso de aprendizaje de las personas dura toda la vida y no se trunca, ni es exclusivo de los niños o jóvenes que tienen oportunidad de acudir al sistema formal y escolarizado de educación; -- ésta es permanente y es un derecho fundamental de todo ser humano.

La Educación Adultos y la Capacitación propiamente forman parte de un concepto más amplio que es la Educación Permanente pero que en la realidad el sistema educativo los separa de tal manera -- que la Secretaría de Educación Pública (SEP) asume una parte del problema y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la otra.

La enseñanza media profesional y la educación -- técnica presentan una tendencia académica que refuerza la histórica división entre el trabajo manual y el intelectual.

La SEP crea escuelas técnicas que buscan capaci-

tar para el mundo del trabajo, como por ejemplo la escuela industrial pero sus logros no han sido significativos. Por su parte en el mundo del trabajo las empresas no han captado la importancia que tienen como centro educativo, en donde el aprendizaje del alumno podría estar estrechamente vinculado al trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social hace intentos respaldada por el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo para conseguir que las empresas capaciten a sus trabajadores. Pero el mismo avance tecnológico y las fluctuaciones de la actividad económica obstaculiza el logro de una capacitación coherente con los requisitos de las calificaciones que el mercado exige para determinados puestos de trabajo.

Asimismo en lo referente a la población trabajadora analfabeta, no se han clarificado las estrategias más adecuadas y posibles de realizar.

En el terreno de la acreditación de estudios --- unos están avalados por la SEP y otros por la STPS no existiendo un sólo canal por donde cumplir las diversas modalidades del aprendizaje.

4.- La Capacitación en la Pequeña y Mediana Empresa

En las reformas constitucionales del artículo -- 123 y a la Ley federal del Trabajo, principalmente del artículo 153, en materia de capacitación, se señala que la obligación de la capacitación -- competente directamente al patrón, ubicando al Estado como órgano rector y coordinador de esta tarea.

Con ello se manifiesta una tendencia hacia la -- privatización operativa, por responsabilizar a -- las empresas de llevar a cabo sus planes y pro -- gramas de capacitación para sus trabajadores, -- con la obligación del Estado de asumir la compen -- sación financiera por los gastos efectuados por -- las empresas, con diversos grados de control so -- bre la acción empresarial.

En relación a esa compensación financiera aún no están claros los incentivos fiscales que el Esta -- do tiene para facilitar a las empresas, princi -- palmente a las medianas y pequeñas, el cumpli -- miento de esa obligación.

Las grandes empresas o algunos sectores de la ac -- tividad económica han solucionado esa situación -- conformando la capacitación como un subsistema -- dentro de la misma organización o bien a través -- de Instituciones de Capacitación como puede ser -- el de la industria de la construcción (ICIC).

Estas instancias favorecen notablemente la acti -- vidad económica en general.

Por ello no sucede en la mediana y pequeña empre -- sa y menos en momentos de crisis, la lucha se -- encamina hacia su sobrevivencia como tal y no al -- canzan a comprender que la capacitación es una -- inversión y no un gasto secundario que tienen -- las empresas.

Por otro lado, y al decir del Lic. Emilio Lozoya Subsecretario B de la STPS, " . . . la pequeña y -- mediana empresa se enfrenta a un mercado andr --

quico de la capacitación, de baja calidad, oneroso y que no responde totalmente a las necesidades de la planta productiva. Las empresas mismas la generalidad de las veces carecen de la capacidad técnica necesaria para la formulación de planes y programas de capacitación y para la formación adecuada de instructores internos. Estamos ciertos también de que sobre estas industrias ha pesado la burocratización de los trámites administrativos y la excesiva centralización de facultades, que finalmente han propiciado un cumplimiento más formal que real de la obligación de capacitar". (2).

El papel de las empresas en la capacitación de los trabajadores presenta un conjunto de interrogantes en cuanto a su impacto y trascendencia, por lo menos en dos instancias: el de la empresa particular y el de la sociedad como totalidad.

La empresa dentro de su marco de racionalidad, desarrollará sus planes y programas de capacitación de acuerdo a sus particulares necesidades, pero los criterios para definir dichos planes pueden implicar un gran contenido de subjetivismo e inmediatez. Esa situación no garantiza las ventajas para la sociedad en su conjunto, ni menos aún el equilibrio y justa distribución de esas ventajas.

(2) Lozoya T. Emilio "Discurso Inaugural del 5º Congreso Nacional de AMECAP". Gaceta Mexicana de Capacitación Vol. 1 No. 5 Pág. 2.

5.- Capacitación Individualista Contra Capacitación-Asociativa.

Dentro de esa amplia problemática de la capacitación existe una situación que no se debe desconocer sino analizar para su solución y es lo que se refiere al problema del individualismo valor-ampiamente fomentado por el propio sistema. Ante él la capacitación no queda exenta.

En general los programas que se organizan sean - en las empresas, o instituciones de carácter oficial, privado o del llamado sector social, tienen fines individualistas.

Se capacita para el trabajo o en el trabajo para que el trabajador aprenda individualmente, aunque lo haga con un grupo, para que después o al mismo tiempo aplique esos conocimientos en el -- trabajo, también individualmente, aunque trabaje en relación con otros. La capacitación no amplía la perspectiva hacia panoramas de comprensión -- del trabajo en general y de la importancia que -- éste tiene para la productividad social, la consigne es capacitar técnicos que hagan más rápido y mejor las cosas y eso está bien, pero se des -- cuida la importancia que tiene el capacitar so -- cialmente a través de procesos de aprendizaje -- que obviamente cuiden lo que cada trabajador como individuo necesita aprender tomando en cuenta su propio ritmo, pero que también consideren que el mejor aprendizaje se logar con la aportación de las experiencias colectivas que producen una riqueza de conocimientos técnicos y sociales que

jamás se logran individualmente.

La Capacitación es un hecho social. Pero el problema es que ésta ha propiciado aprendizajes técnicos, enfocados hacia el desarrollo de las habilidades y destrezas de las personas, con un punto de vista mecanicista, y desde el cual se pretende hacer del trabajador un objeto productor, - sin posibilidades de asumir aprendizaje como un sujeto creador capaz de transformarse. Ello resulta un simple adiestramiento.

La Capacitación entendida de manera y propiciadora de formas asociativas, por el contrario, se encamina a que el sujeto de aprendizaje desarrolle al máximo sus potencialidades y aptitudes en el orden cognoscitivo, psicológico y social.

Los trabajadores se forman dentro de un espíritu de cooperación y solidaridad, con posibilidades de tomar decisiones, ser responsables y maduros dentro de su contexto personal, laboral y social. - Desde ésta perspectiva la capacitación es asociativa.

6.- Los Capacitadores.

Con el auge económico de los años 80-81 la proliferación de los despachos y organismos de capacitación desató una ola de pseudo-instructores - que ofrecían cursos a diestra y siniestra sin ningún escrúpulo. Ellos son los mercaderes de la capacitación que con el hecho de hacer "de ambiente" un curso, dan por sentado la bondad del mismo.

Todo eso está íntimamente unido al problema de contar con un número considerable de instructores preparados que requieren para satisfacer las amplias necesidades del país. La formación de los instructores es un proceso complejo y profundo que lleva tiempo. Toda persona que se precie de ser un profesional de la capacitación debe vigilar en forma permanente su actualización y perfeccionamiento.

Cierto es que la actividad ha disminuído y se encuentran muchos capacitadores desempleados, porque lo primero que hacen las empresas cuando se ven en dificultades económicas es acabar con la capacitación, pues no se ha logrado, en términos generales, considerarla como una buena inversión que auxilia en el desarrollo de las organizaciones.

Los instructores son un elemento clave en el desarrollo de la actividad capacitadora de tal manera que no se puede dejar a un lado el análisis del papel que juegan ellos frente al mundo del trabajo en los momentos de la crisis actual.

7.- Capacitación vertical vs Capacitación participativa.

La capacitación es un derecho y una obligación y como tal implica responsabilidad de las partes involucradas en ello: los trabajadores y los patrones.

Eso quiere decir que en cuanto a definición de políticas, planes y programas, eventos de capaci

tación y en general todo acto que tenga que ver con la actividad capacitadora, ambas partes tienen que estar involucradas.

Pero sucede que se descuida la participación de los sujetos de la capacitación en esa tarea, en este caso los trabajadores.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación han pretendido ser mecanismos en donde converjan las dos partes para equilibrar las decisiones. De hecho un requisito inicial con el que deben contar las empresas para ser registradas ante la STPS, es justamente la integración de las Comisiones Mixtas. Pero su funcionamiento es muy cuestionado - pues en la práctica son muy pocas las que operan vigilando 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". (3) como lo señala el artículo 153-1 de la Ley Federal del Trabajo.

En esta situación influyen por un lado, los patronos con poco sentido de su responsabilidad frente a la capacitación ya las comisiones y por el otro líderes sindicales que sólo ven por sus intereses particulares, descuidando con ello el compromiso que tienen frente a las bases trabajadoras que dicen representar.

Aunado a ello están los trabajadores que en muy escasas excepciones tienen posibilidades de pre-

(3) Ley Federal del Trabajo. pág. 97

sentar sus necesidades en forma objetiva, madura y sabiendo asumir la responsabilidad que todo de recho conlleva.

En otro contexto existe la buena voluntad, pero las actitudes son potencialistas o tecnocráticas lo que lleva a anular compromisos pues consideran a los trabajadores incapaces de aprender a determinar necesidades para que a partir de ellas establezcan sus diagnósticos y generen en conjunto con los patrones alternativas de capacitación que respondan a las necesidades reales.

Hay que entender también que las concepciones de la vida tienen marcos de referencia diferentes - y que para llegar a acuerdos es necesario valerse de la negociación racional e inteligente.

8.- Capacitación Doméstica vs Capacitación Científica

En México está generalizado aceptar cuanto Teoría, metodología o tecnología educativa extranjera llegue; sin tomar en cuenta que ha sido creada para otras realidades y es producto de experiencias ajenas a la situación nativa.

Hay sistemas que resultan muy atractivos y que se adaptan sin ningún cuestionamiento ni evaluación que permita detectar la bondad del medio, - incluyendo las generalizaciones que llegan de organismos internacionales que aunque valiosas tienen que depurarse.

Muestras de esa inversión a lo científico en el ambiente de la capacitación hay muchas, señalaré

mos algunas a manera de ejemplo:

a) La investigación ya sea para cuestiones particulares como pueden ser el caso de la detección de necesidades en una empresa, o las formas como aprenden los trabajadores, o se refieren a aspectos más amplios de investigación de procesos de trabajo a partir de los cuales se establezcan los supuestos de la capacitación en un sector o actividad económica es un auxiliar indispensable.

No interesa que haya críticas a una determinada tecnología educativa sin fundamentos, sino se requiere que ante el cuestionamiento se ofrezca -- contrapartidas que sen producto de las experiencias.

No hay mucho investigado en el país por ejemplo, sobre la relación educación-trabajo, sobre financiamientos de la capacitación sobre estrategias metodológicas, sobre cambios tecnológicos, en fin sobre tantos temas que podrían ampliar la comprensión y la actuación dentro de la actividad capacitadora.

Tampoco existe una política nacional clara sobre la investigación en el campo de la capacitación.

b) Por otro lado, los sistemas de evaluación y seguimiento en el ámbito que nos ocupa son bien pobres, en algunos casos se hacen evaluaciones finales de los eventos pero de formas domésticas, incluso de tomar cuestionarios ajenos a los objetivos y contenidos reales de los cursos.

La evaluación y el seguimiento son auxiliares básicos dentro de la medición de la productividad y si se utilizaran sistemáticamente permitirían evitar y corregir errores y descubrir los logros.

Un factor de gran interés y que tiene que ver con este tema es el de la certificación de habilidades. Aún no existe a nivel de rama industrial o actividad económica una certificación ocupacional, para que la validez de las constancias de habilidades laborales no se reduzcan a las empresas que las otorgan.

El hecho de que no exista un sistema de certificación claro resulta una contradicción dentro de un país en donde los certificados, las credenciales y el tener un título tienen tanta importancia y forman parte de la cultura nacional.

- c) Otro factor de importancia es la sistematización de la capacitación. El hacer por el hacer mismo, no lleva a ningún lado, es una práctica ciega, desgastadora, sin metas precisas. La calidad está en entredicho pues lo que importa "es hacer mucho".

De todo esto surge la inquietud de reflexionar en común sobre la importancia de la investigación dentro de la capacitación, sobre los beneficios que pueden proporcionar la evaluación y el seguimiento, sobre las estrategias para establecer un sistema de certificación ocupacional, sobre la responsabilidad de sistematizar el queha-

cer capacitador, papel que deben desarrollar profesionistas como: pedagogos, economistas y Sociologas entre otras Pedagogos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARIAS GALICIA FERNANDO "ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. EDIT. TRILLAS, 1981, 525 PAG.
- 2.- ATILANO URIARTE MA. "LA PROBLEMÁTICA DE LA CAPACITACION EN MEXICO. ICIC, MEXICO -- 1984, 30 PAG.
- 3.- DUCCI MA. ANGELICA "FORMACION PROFESIONAL: VIA DE-APERTURA" ESTUDIOS Y MONOGRAFIA No. 62 MONTEVIDEO CINTERFOR/OIT 1983 PAG. 102.
- 4.- DAHERENDORF "SOCIOLOGIA DE LA INDUSTRIA Y - DE LA EMPRESA" 2º EDICION MEXICO 1974 169 PAG.
- 5.- CAMARA NACIONAL DE LA IN--
DUSTRIA DE LA CONSTRUCCION "PONENCIAS DEL 13º CONGRESO MEXICANO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION" TOMO I ACAPULCO, GRO. 1980.
- 6.- F.I.I.C. "PONENCIAS DE 1º REUNION INTER-AMERICANA DE LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION" CNIC. ICIC, MEXICO 1982, TOMO I Y II 150 PAG. Y 731 PAG.
- 7.- FERRERO JUAN JOSE "DICCIONARIO DEL SABER MODERNO, - PEDAGOGIA. ED. MENSAJERO BILBAO 1980, 575 PAG.

- 8.- FINGERMAN GREGORIO "RELACIONES HUMANAS" FUNDAMEN--
TOS PSICOLOGICOS Y SOCIOLOGICOS.
BUENOS AIRES 1977 EDIT. ATENEA.
- 9.- FLORES MERINO ELENA "EL HOMBRE Y EL TRABAJO" MEXICO
LA PRENSA MEDICA MEXICANA, EDI-
TORIAL FOURNIER, S.A., 1976.
- 10.- FIREDERMAN GEORGES "TRATADO DE SOCIOLOGIA DEL TRA-
BAJO. MEXICO TOMO I Y II, EDIT.
F.C.E.
- 11.- GONZALEZ COSIO ARTURO "LA CAPACITACION Y PRODUCTIVI--
DAD EN MEXICO", NCIC, MEXICO --
1981.
- 12.- GERMIDIS A. DIMITRI "EL TRABAJO Y LAS RELACIONES LA
BORALES EN LA INDUSTRIA MEXICA-
NA DE LA CONSTRUCCION". EDIT. -
EL COLEGIO DE MEXICO. MEXICO --
1974, 138 PAG.
- 13.- LUIS HARO LEEB "RELACIONES HUMANAS" EDIT. EDI-
COL, MEXICO 1983, 233 PAG.
- 14.- HERMANUS FRANK "EDUCACION DE ADULTOS SU METODO
LOGIA Y SUS TECNICAS". MEXICO -
1981, EDIT. EDICOL. S.A.
- 15.- ICIC "LA EDUCACION BASICA EN LA IN -
DUSTRIA DE LA CONSTRUCCION". ME
XICO 1983. 20 PAG.
- 16.- ISTMO "LA FAMILIA" REVISTA 137, EDITA
DA POR CENTROS CULTURALES DE ME
XICO, A.C. MEXICO 1982.

- 17.- LOWE JOHN "LA EDUCACION DE ADULTOS PERSPECTIVA, PEDAGOGIA Y SOCIOLOGIA" EDIT. SIGUEME, UNESCO MEXICO -- 1978.
- 18.- LOZOYA T. EMILIO "DISCURSO INAGURAL DEL 5º CONGRESO NACIONAL DE AMECAP" GACETA AMECAP, MEXICO 1983.
- 19.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICO, EDIT. PORRUA 45a. EDICION 1981.
- 20.- MARTINEZ A. SERGIO "LEY DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO". 2º EDICION COMPANIA GENERAL DE EDICIONES, S.A, 75 - - PAG.
- 21.- MARVIN D. DUNNETTE "PSICOLOGIA INDUSTRIAL", EDITORIAL TRILLAS, MEXICO 1984, 275-PAG.
- 22.- NEFFA JULIO CESAR "PROCESO DEL TRABAJO, DIVISION DEL TRABAJO Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO. CUADERNO INET No. 20; STPS, 1982, pág. 245.
- 23.- PONCE ANIBAL "EDUCACION Y LUCHA DE CLASES"- EDICIONES DE CULTURA POPULAR, - S.A., MEXICO 1976, 3º- EDICION 236 PAG.

24.- RICHERO DE PEREZ ALICIA

"BIBLIOGRAFIA SOBRE CAPACITA-
CION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO"
(SELECTIVA Y COMENTADA) STPS - -
1982.

- 25.- REVISTA MEXICANA DE LA CONSTRUCCION. No. 295 MAYO DE 1979
"HACIA EL AÑO 2000"
- No. 361 NOVIEMBRE DE 1984
"RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION"
- No. 355 MAYO DE 1984
"LA INDUSTRIA MEXICANA DE LA CONSTRUCCION, SITUACION Y PERSPECTIVA".
- No. 366 OCTUBRE DE 1982
"FORMACION ACADEMICA"
- No. 327 ENERO DE 1982
"CAPACITACION"
- No. 360 OCTUBRE DE 1984
"ACTIVIDADES ICIC".
- 26.- REVISTA DESARROLLO HUMANO AMECAP, MEXICO 1980, 1981, 1983, 1984.
- 27.- RIVERO LLAMAS JUAN "ESTRUCTURA DE LA EMPRESA Y PARTICIPACION OBRERA". EDIT. ARCEL, BARCELONA 1970, 234 PAG.
- 28.- REYES PONCE AGUSTIN "ADMINISTRACION DE PERSONAL: RELACIONES HUMANAS". 1ª PARTE - - EDIT. LIMUSA MEXICO 1977.
- 29.- SIMONE, J. A. DE "LA EDUCACION Y EL MUNDO DEL TRABAJO", EN EDUCACION DE ADULTOS (REVISTA INTERAMERICANA) -- PATZCUARO OEA-CREFAL VOL. 1 No. 1 1983.

30.- S.R.A.

"EL PROCESO DE LA CAPACITACION"
COMITE INTERNO DE EDICIONES GU-
BERNAMENTALES DE LA S.R.A. MEXI
CO 1982 SERIE II MANUAL I 198 -
PAG.

31.- SMITH CLAY HENRY

"PSICOLOGIA DE LA CONDUCTA IN--
DUSTRIAL". EDIT. MC GROW-HIEL -
MEXICO 1980 407 PAG.

32.- URQUIDI V. L.

"LA CONSTRUCCION DE LA VIVIENDA
Y EL EMPLEO EN MEXICO". EDIT. -
EL COLEGIO DE MEXICO. MEXICO --
1975 446 PAG.