



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

La Necesidad de Vinculación
de la Formación Profesional
con la Capacitación en el
Sector Público Laboral

TESIS

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Presenta:

María del Carmen Becerril Santa Cruz



Mexico, D.F. 1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

25053-08
UNAM 82
1984

M. 20269

Apr. 1163

A MI ASESORA:

Lic. Ma. del Carmen Gerardo Pérez

A cuyo cargo estuvo la dirección de esta tesis.

A MIS MAESTROS:

*Que con su sabiduría desde el inicio
de mi formación preescolar hicieron
de mí una profesionalista.*

LA 3322

A MIS PADRES:

Tomás Becerril Flores y Eva Santa Cruz Jiménez

Quienes con su ejemplo de sensatez, honradez y abnegación me enseñaron el camino hacia la vida; que con su comprensión y sacrificios ven realizado el sueño tanto tiempo esperado y a quienes debo todo por su decidido apoyo y resuelta solución en los momentos más difíciles de mi vida.

A MI ESPOSO:

Carlos Gloria Pérez

Símbolo de un gran amor, con el cual he forjado la felicidad que hoy tengo.

Esperando no pierda el optimismo con el que lo conocí y el espíritu de superación que siempre lo ha iluminado.

A MIS HIJOS:

Carlos y José Daniel

Niños aún, pero hombres al fin en un futuro cercano. Esperando conducirlos como mis padres lo hicieron conmigo, hacia una senda de rectitud y superación.

Testigos hoy de mis luchas, de mis triunfos y fracasos, motivo de mi desesperado esfuerzo por superarme.

A MIS HERMANOS

*Carlos, Héctor, Silvia y Martín
Con toda mi estimación y cariño.*

A MIS SUEGROS

*Carlos Gloria Treviño y Luz Ofelia Pérez
Quienes a mi esposo y a mi nos han estimulado
y brindado su apoyo para llevar a feliz término
los estudios realizados.*

A MI CUNADO

Gilberto Gloria Pérez IN MEMORIAM

*A quien nunca doblegó la adversidad y del
cual aprendí que la vida es lucha.*

Mi cariño imperecedero.

Siempre llevaré presente tu recuerdo.

A MIS AMIGOS

• *Lic. Javier González Montaña*

*Hombre de gran sabiduría y amor fraternal.
Un profundo agradecimiento por sus consejos,
enseñanzas y apoyo.*

• *Arturo Alarcón López, Sara González Carreón,
Yolanda Cervantes Martínez y José Luis Carrasco
Bardales*

*Un amplio reconocimiento por su desinteresada
cooperación, impulso y comprensión; con lo cual
hicieron posible la realización de este trabajo.*

*Y a todos aquellos que en alguna medida me
ayudaron a que este momento de alegría en mi vida
profesional se lleve a cabo.*

G R A C I A S .

HONORABLES MIEMBROS DEL JURADO:

Está a la consideración de ustedes el resultado de sacrificios y desve los; por mi parte los menos, muy grande para aquellos a quienes debo mi vida, mi formación, mi carrera misma y lo que podré llegar a ser en el futuro.

Constituye un breve y modesto trabajo en atención a mi capacidad y conocimiento en el área de Capacitación que paso a paso se ira acrecentan do para beneficio de la clase trabajadora.

No contiene novedades, ni aportaciones de gran futuro que no sea conoci da ya por todos aquellos brillantes autores que han hecho de esta rama de la psicología, la preocupación de su vida; debiéndose atribuir el mé rito que tenga a aquellos que con su conocimiento me han guiado en su realización, atribuyéndose a mi persona los errores y desborramientos que en ella se encuentren.

Al juzgar mi trabajo, pido a ustedes que su amabilidad vaya más lejos de donde lo han hecho al leerlo, teniendo en cuenta que la autora es una in cipiente en el terreno de la Capacitación.

Ninguna duda debe haber, que en la elaboración de esta tesis he dedicado todos los esfuerzos de que dispongo, pero sin olvidar que poco he hecho en mi vida profesional y mucho me falta por hacer en el amplio campo de la Capacitación.

Sin embargo, firmemente aseguro a ustedes que algún día y ya madura en este campo, trataré de elaborar algo digno de consideración y siempre buscando el mayor beneficio para los trabajadores de mi patria.

I N D I C E

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I

FORMACION PROFESIONAL

- | | |
|---|----|
| | 4 |
| 1. Concepto de Formación Profesional. | 5 |
| 2. Principales Tipos de Formación. | 10 |
| 3. Formación Individual y Formación Colectiva. | 12 |
| 4. Formación Profesional y Educación Formal. | 13 |
| 5. Consideraciones en torno al Empleo de los Egresados de las Instituciones de Educación Superior. | 14 |
| 6. ¿Quiénes deben de Definir el Tipo de Profesionales que Requiere el País? | 18 |
| 7. Plan de Educación Superior: un Medio de Vinculación del Sector Productivo y la Formación de Profesionales de Acuerdo a las Necesidades del País. | 23 |

CAPITULO II

DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

- | | |
|--|----|
| | 28 |
| 1. Análisis y Definición de Conceptos. | 29 |
| 2. Importancia de la Capacitación. | 42 |
| 3. Filosofía de la Capacitación. | 44 |

| | <u>Página</u> |
|--|---------------|
| 4. Fundamentos de la Capacitación. | 47 |
| 5. Antecedentes de la Capacitación. | 60 |
| 6. Evolución y Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento en México. | 64 |
| 7. Bases Legales de la Capacitación | 69 |
| a) Derecho-Capacitación-Psicología | 69 |
| b) La Capacitación y el Derecho del Trabajo | 72 |
| c) Sector Privado | 75 |
| d) Sector Público | 84 |
| 8. La Capacitación del Sector Público en México. | 91 |
| 9. Panorama de la Capacitación en el Sector Público hasta 1982. | 96 |
| 10. Situación Actual de la Capacitación. | 99 |
| 11. El Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (Unidad Capacitadora de la S.T.P.S.) | 113 |

CAPITULO III

| | |
|---|-----|
| PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACION DE EVENTOS DE CAPACITACION. | 129 |
| 1. Detección de Necesidades. | 131 |
| 2. Planeación del Evento. | 138 |

| | | |
|----|---|-----|
| 3. | Programación. | 142 |
| | Introducción a los Objetivos de Aprendizaje | 142 |
| | A) Redacción de Objetivos | 150 |
| | B) Análisis de Objetivos | 153 |
| | C) Estructuración del Contenido | 154 |
| | D) Selección de Técnicas y Materiales Didácticos | 158 |
| | E) Instrumentación de la Evaluación | 162 |
| | F) Programación del Evento | 162 |
| 4. | Difusión. | 166 |
| 5. | Administración de Cursos y Eventos. | 168 |
| 6. | Integración de Grupos. | 170 |
| 7. | Proceso de Capacitación. | 171 |
| | 1. Planeación | 172 |
| | 2. Conducción | 174 |
| | A) Proceso Enseñanza-Aprendizaje | 175 |
| | B) Modelos Generales de Enseñanza | 184 |
| | C) Normas Generales para el Instructor | 193 |
| | 3. Evaluación. | 196 |
| 8. | Análisis de un Curso de Actualización en Materia Sociolaboral Integrado por Diferentes Universidades de la República. | 218 |
| | CONCLUSIONES. | 237 |
| | BIBLIOGRAFIA. | 246 |

I N T R O D U C C I O N

En todo proceso de desarrollo, lo fundamental, es el hombre. La máquina, la computadora misma, son medios que requieren ser manipulados por espíritus despiertos y manos hábiles. De ahí, que la misión primordial en materia de desarrollo, constituya el buscar soluciones idóneas que permitan alcanzar la plenitud a que tiene derecho el hombre.

Cualquier situación que se refiera al desarrollo del conocimiento del hombre la podemos ubicar dentro del ámbito de la cultura y se refiere a todo aquello que el hombre ha creado o descubierto, comprendiendo por lo tanto, los conocimientos y las técnicas, así como las costumbres, los valores y los hábitos. Así pues, la adquisición de cada uno de los valores relacionados con un aumento de la capacidad de acción del hombre se efectúa dentro de los límites del fenómeno conocido como educación.

Ubicando en este contexto a la educación superior, ^{mediante} partiendo así en esta tesis con el análisis de la formación profesional, lo cual permite adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales que permitan al hombre pasar a formar parte de la fuerza productiva del país, a través de los conocimientos adquiridos dentro del proceso educativo.

Sin embargo, esta formación no logra satisfacer las demandas y objetivos de cada una de las organizaciones (cosa que sería imposible) por ello al incorporarnos en un puesto de trabajo, tendremos que adaptarnos a las exigencias y objetivos de dicha organización. Por lo tanto, podemos afirmar que una adaptación al puesto es casi siempre necesaria. La moderna formación profesional de los jóvenes ya no puede resolverse únicamente mediante una estadía en centros o escuelas. Por tal motivo en el capítulo II se da un amplio panorama acerca de las bases y orígenes de la capacitación enfocándose principalmente a la capacitación del Sector Público en México.

Va en el estado actual, de las necesidades de cada una de las organizaciones, ya sea públicas o privadas, parece ser que la mejor fórmula para satisfacerlas es la capacitación como un medio de adaptación al puesto. A su vez, la capacitación puede ser también un medio de autosatisfacción para cada persona, beneficiando a la productividad de las organizaciones; razón por la cual debe motivarse hacia una superación personal aunada a las necesidades específicas de su centro de trabajo.

El capacitar es una de las actividades más complejas y completas, ya que intervienen factores que van desde el detectar necesidades rea-

les de capacitación, hasta la programación y evaluación de los programas. Así pues, se ve la necesidad de establecer una metodología para llevarla a cabo, con la finalidad de alcanzar de manera eficiente los objetivos de la misma.

Pero, enfoquemos la función del psicólogo dentro del área de capacitación, el cual se enfrenta a problemas en cuanto: ¿a quién debe capacitar?, ¿por qué?, ¿cómo?, ¿en qué forma se deben valorar los resultados de esa capacitación?. Para dar respuestas a todas estas preguntas se ha propuesto en esta tesis, en base a una praxis dentro del campo de la capacitación y una investigación bibliográfica "un procedimiento para la realización de eventos de capacitación" y en especial del proceso de la capacitación, lo cual es tratado en el capítulo III, concluyendo en éste con el análisis de un curso de "Actualización en Materia Sociolaboral" integrado por diferentes universidades de la República, tendiente a: vincular el sistema educativo nacional con el Sector Público Laboral y a satisfacer las necesidades del Sector Laboral.

Capítulo 1

« FORMACION
PROFESIONAL »



I. CONCEPTO DE FORMACION PROFESIONAL

Ubicando a la formación profesional dentro del campo de la "educación", entendida ésta como "un proceso de formación social, a través de la cual los hombres se informan sobre el medio en que viven y sobre la historia, a la vez que se capacitan para aplicar dicha información en su realidad circundante con objeto de influir en ella; es interesante resaltar que la educación siempre deberá tener un objetivo, puesto que no se educa para un mundo abstracto, sino para influir participando de una manera u otra dentro de una colectividad de la cual se forma parte; es aquí cuando se liga el aspecto educativo con el laboral, para lo cual habrá de utilizar los conocimientos adquiridos dentro del proceso educativo.

En este sentido, es necesario considerar que no toda la información que se adquiere dentro del proceso educativo formal, proporciona los medios necesarios para adaptarse íntegramente a las formas de producción y a las condiciones de trabajo, esto es, no todos los conocimientos adquiridos durante la fase educativa, facilitan a los individuos su acceso a un puesto de trabajo. (1)

(1) Reza Trosino, J. Hacia un Concepto Integral de Formación Profesional. *Pedagogía para el Adiestramiento*, México, D. F. ARMO, Vol. X. núm. 39, abril-junio, 1980, págs. 11 y 12.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que estudia la problemática laboral mundial, se aboca a definir lo que se debe entender por formación profesional. La recomendación 57 en el año de 1939 dice: "La expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione esta información en la escuela o en el lugar de trabajo"

Este último concepto se ratifica en la recomendación 88 de 1950 a propósito de la formación profesional de los adultos. (2) Conforme se fue profundizando más en la materia y de acuerdo a sus programas de desarrollo de recursos humanos, en 1962 y con su recomendación 117, la redefine como "un proceso que permite preparar o readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica. De esta definición se deducen varias consecuencias:

- a) La formación profesional no constituye un fin en sí: sólo se justifica cuando existen posibilidades de empleo.
- b) La técnica y en consecuencia, los procesos de producción están permanentemente en cambio. Por eso, la formación no puede limi

(2) Idem. pág. 16.

tarse a un momento dado de la vida de un individuo; debe ser continuo y ofrecer a los trabajadores la posibilidad de adaptarse a la evolución constante de la tecnología.

- c) La formación profesional interesa a las autoridades públicas, a las organizaciones públicas, a las organizaciones de empleadores y a las de trabajadores. Todas ellas deberán asociarse estrechamente para cooperar en el estudio y solución de los problemas de formación.
- d) A fin de evitar el despilfarro de esfuerzos, dinero y medios, había que asegurarse que los candidatos a cursos que posean las aptitudes físicas e intelectuales mínimas para la ocupación a la que aspiran.
- e) La formación profesional debe tener un carácter tan realista como sea posible, e impartirse en un medio y en condiciones similares a las de una empresa o institución; en particular, debe tratar de dar el ritmo y la destreza normalmente exigidas por la producción.
- f) Los beneficios de la formación profesional se extienden a la

3
4
colectividad y a la empresa. [3]

Según Robert Vallet [4], la formación profesional es el tramo del proceso educativo que tiene por meta precisa, el ejercicio satisfactorio de una ocupación definida. Cuando se organiza sistemáticamente, ofrece a los individuos -sobre todo a los adultos- cualesquiera que sea su nivel de conocimiento y habilidades, la posibilidad de mejorarlos o aumentarlos, con el objeto de calificarse para el desempeño de exigencias ocupacionales superiores.

Alfonso Wilches [5], la define de la siguiente manera: "La formación profesional es un proceso continuo de transformación, que parte de individuos con un cierto nivel de capacitación y que los conduce a un nivel más alto, a fin de hacerlos social y económicamente útiles, capaces de aumentar la productividad nacional y de elevar por este medio su nivel de vida.

-
- [3] Bergerie J.- Generalidades sobre la Formación Profesional. Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2, pag. 14 y 15.
- [4] Vallet Robert.-Generalidades sobre la Formación Profesional. Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional. México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2, pag. 13.
- [5] Wilches Alfonso.-Formación Profesional: Concepto, objetivo, campos de acción.- Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 3, pag. 29.

En términos generales, la formación profesional es un proceso que tiene por objeto preparar a un individuo para desempeñar un empleo en una rama cualquiera de la actividad económica y de hacerle adquirir la habilidad y el ritmo de que se consideran normales en el trabajo, puede ser considerada como un factor de productividad, cuyos efectos redundan, en primer lugar, en beneficio de la empresa privada o de las instituciones públicas, las cuales tienen una responsabilidad directa en lo que a capacitación de su personal se refiere. Teniendo en cuenta el hecho de que la evolución tecnológica obliga a considerar la formación como un proceso continuo, no es exagerado decir que la formación del personal se ha convertido en una función permanente de las empresas privadas y de las instituciones públicas.

La adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar las tareas propias de un determinado puesto de trabajo, puede llevarse a efecto:

- antes de entrar a la empresa
- mediante una adaptación al puesto de trabajo
- durante la actuación en el trabajo; o
- mediante una combinación de dos o tres de las posibilidades antes enumeradas. (6)

(6) Wilches Alfonso.- La Formación en la Empresa. Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México, 1975, CTM-ARMO-INET, Módulo 2, pág. 43.

2. PRINCIPALES TIPOS DE FORMACION

Se pueden clasificar en diversas maneras:

a) Según el lugar donde se imparte la formación:

1. formación profesional en centros o escuelas
2. formación profesional en el lugar de trabajo
3. formación profesional mixta, parte en centros y parte en el lugar de trabajo

b) Según el modo como se emplea el tiempo:

1. formación de tiempo completo
2. formación alternada con periodos de trabajo productivo

c) Según el ritmo de la formación:

1. formación prolongada en la cual la formación general de la persona acompaña la formación del trabajador
2. formación intensiva en periodos cortos
3. formación acelerada

- d) Según la edad del cursante:
1. cursos para jóvenes
 2. cursos para adultos (en general, mayores de 18 años)

La combinación de estos elementos: lugar, ritmo, tiempo, edad del participante, permite caracterizar los siguientes tipos de formación sistemática:

- a) Formación profesional de tiempo completo en escuelas, que comprende una enseñanza teórica y práctica conducente por lo común a la expedición de un diploma.
- b) Los cursos alternados, en los que la enseñanza en la escuela y el aprendizaje en las fábricas o instituciones alternan siguiendo una periodicidad determinada.
- c) La formación profesional de adultos, que ha sido también denominada formación profesional acelerada y que es impartida en centros durante un periodo de 3 a 9 meses, según las condiciones y las ocupaciones.
- d) Los cursos nocturnos, pueden constituir un sistema independiente para aprender un oficio o para completar, por medio de una enseñanza teórica y técnica. [7]

[7] Bergerie Julio.- Los Sistemas de Formación Profesional y las Condiciones de su Utilización. Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México, 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2, págs. 19-22.

3. FORMACION INDIVIDUAL Y FORMACION COLECTIVA

Desde el punto de vista individual, ^{indiv} la formación tiene como fin principal, hacer que cada uno encuentre el camino y, después, desarrolle la ocupación o profesión en la que pueda sacar el mejor partido de sus habilidades, satisfaciendo sus gustos y prestando el mejor servicio a la colectividad. El problema es, pues, incrementar y desarrollar las aptitudes de los individuos con la suficiente anticipación como para que reciban -independientemente de cualquier otro criterio- la formación a la vez más adecuada y más avanzada que les permita ejercitar posteriormente y de manera plena sus capacidades y elevarse en la jerarquía profesional y social hasta donde les sea posible.

Desde el punto de vista social, el desarrollo económico de un país, supone, además, un equilibrio entre la oferta y la demanda para cada categoría de empleo, buscando cada cual una actividad en relación con sus gustos y con la formación recibida. La economía requiere personas para desempeñar diferentes puestos de trabajo, cuya naturaleza exige una calificación específica.

La formación desde el punto de vista colectivo, implica, pues, el incremento de las capacidades de los trabajadores.

Pero las estructuras económicas y sociales no son fijas y como hace falta cierto tiempo para formar a los hombres, debería tomarse en cuenta, al planear estas actividades. (8)

4. FORMACION PROFESIONAL Y EDUCACION FORMAL

Frederick Harbison, de la Universidad de Princeton, dice: "Es importante comprender que la capacitación y la educación son dos procesos enteramente distintos y se debe establecer una diferencia marcada entre ellos. La capacitación entraña el desarrollo de especialidades determinadas, necesarias para la realización de un trabajo o una serie de trabajos específicos. La educación formal tiene que ver con la adquisición de conocimientos generales y con el desarrollo de la capacidad mental básica. Tanto la capacitación como la educación formal intervienen en la formación del capital humano. Por supuesto, la educación formal es requisito previo para las distintas clases de capacitación; pero esto no significa que la responsabilidad del adiestramiento y la responsabilidad de la educación formal sean inseparables!" (9)

(8) Romero Xalocotzi. Formación Profesional. Pedagogía para el Adiestramiento, México, D.F. ARMO, Vol. XI, número 43, abril-junio, 1981, págs. 10 y 11.

(9) Wilches Alfonso.- Formación Profesional: Concepto, Objetivo, Campos de Acción, Op. cit. pág. 40.

5. CONSIDERACIONES EN TORNO AL EMPLEO DE LOS EGRESADOS
DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR.

En el sistema nacional educativo, la educación superior se imparte en instituciones públicas estatales y autónomas, en instituciones técnicas dependientes del gobierno federal y en instituciones privadas libres e incorporadas.

Así pues, el profesional debe formarse en cada una de estas instituciones de acuerdo con su vocación, capacidades y compromiso mutuo con la sociedad, procurándose un equilibrio científico-cultural que le permita actuar en forma crítica y con ética en su función social.

Ahora bien, en relación con las instituciones, corresponde a éstas y a la sociedad misma, establecer los mecanismos mediante los cuales sea posible determinar los profesionales que se requieren. En este sentido, es vital que las instituciones de educación superior conozcan con oportunidad los planes de desarrollo del país.

Esto permitirá contar con una información muy valiosa que influirá en los programas de orientación de carreras; en el diseño de la curricula, en proyectos de investigación, en la racionalización de la de-

manda educativa, en una mayor eficiencia del sistema en cuanto a la incorporación de los egresados a la sociedad en los campos de su profesión.

Asimismo, ^{la calidad y} es responsabilidad de las instituciones de educación superior, dar a conocer los perfiles de conocimientos y habilidades de cada profesión. Sin embargo, se es consciente de que el recién egresado debe pasar por un período de entrenamiento o capacitación para el trabajo.

Por ello, Marroquín E. 1980, cita una serie de políticas en torno a la educación superior:

1. Reforzar permanentemente la interacción del sistema de educación superior con la sociedad, para dar respuesta a las necesidades de ésta y orientar sus transformaciones y desarrollo.
2. Expandir los estudios de posgrado y desarrollar actividades de alta calidad académica para aumentar nuestra capacidad científica y tecnológica.
3. Adecuar las acciones de las instituciones de educación supe-

nior a la formación de profesionales con capacidad creativa, para que así contribuyan a la ampliación de la planta productiva, sin menoscabo de que las instituciones de enseñanza superior cumplan sus objetivos más amplios en el contexto social.

4. Impulsar el estudio y aplicación de metodologías y sistemas de enseñanza con el fin de formar recursos humanos mejor calificados.
5. Promover la investigación aplicada para incrementar la producción de bienes y servicios que agreguen valor y generen fuentes de trabajo en los renglones estratégicos para el desarrollo, favoreciendo la extensión, integración y profundización del proceso de industrialización, el fortalecimiento del mercado interno y la ampliación del comercio exterior.
6. Estrechar los vínculos del sistema de educación superior con el sistema productivo, tanto público como privado, para acrecentar el beneficio social de la educación.
7. Equilibrar los contenidos de la educación y el uso de medios

y procedimientos en la docencia y la investigación, a fin de garantizar que ningún aspecto dedicado a la formación integral del individuo sea desplazado en el intento de hacer de él una persona útil a la producción de bienes y servicios.

Debido a esto, se establece un Plan Nacional de Educación Superior, constituido por el conjunto de acciones programadas que regulará el desarrollo. De los programas que establece este plan, se incrementan:

- "La vinculación del Sector Productivo con el Sistema Formal de Profesionistas"; y (10)
- "La vinculación con el Desarrollo Regional" (11)

El primer programa tiene por objetivo:

"Crear los mecanismos de vinculación entre los sectores formador y el productivo necesarios para garantizar tanto la eficiencia en el trabajo como el desarrollo con justicia social que demanda el país". (12)

El segundo tiene por objetivo:

"Recabar información y realizar estudios para colaborar en la formula-

(10) Marroquín E. Consideraciones en torno al Empleo de los Egresados de las Instituciones de Educación Superior, *Revista de Educación Superior*, Edit. ANUIES, México, 1980, No. 33, enero-marzo, pág. 87.

(11) *idem*, pág. 87.

(12) *idem*, pág. 88.

ción de los planes de desarrollo que en las diversas regiones del país se requirieren". (13)

Con estos programas no se pretende estudiar y resolver todos los problemas del desajuste entre el sistema educativo y productivo por lo que respecta al empleo de los egresados del primero.

La ejecución de todos los programas del Plan, requiere de la participación del sector gubernamental, del sector productivo y del sistema de educación superior, constituyendo así un esfuerzo conjunto y planeado para buscar la solución al problema de empleo de los egresados de las instituciones de educación superior, lo cual es primordial para el desarrollo del país. (14)

6. ¿QUIENES DEBEN DEFINIR EL TIPO DE PROFESIONALES QUE

REQUIERE EL PAÍS?

La ausencia de políticas de planeación en el sistema nacional de enseñanza superior y media superior y en las instituciones que la imparten ha ocasionado que, a pesar de los numerosos esfuerzos gubernamentales realizados en la materia, las universidades y los centros de educación

[13] Idem, pág. 89.

[14] idem, pág. 89

profesional carezcan de los elementos suficientes para determinar qué tipo de profesionales y técnicos requiere la industria, el comercio y el sector público. A ello ha contribuido también la mínima participación del sector productivo en la especificación de los profesionales y técnicos que en la actualidad reclama el desarrollo nacional y el sustancial crecimiento del sistema de enseñanza.

"Pese a tantos logros, es todavía arduo el quehacer para responder plena y cabalmente a los imperativos de nuestro desarrollo. Las distorsiones son considerables entre la oferta y la demanda de recursos humanos; el desarrollo tecnológico es aún limitado y la calidad de la educación dista de los niveles deseados", precisa la Secretaría de Educación Pública al abordar el tema Educación Terminal en sus memorias correspondientes al período 1976-1982.

A su vez, el Plan Nacional de Educación Superior -puesto en marcha en 1978- advierte que ante esa situación dos factores pueden frenar el desarrollo económico de México: el desequilibrio de la relación de los egresados entre técnicos y profesionales guarda una proporción de 1 a 2, respectivamente, cuando debería ser de 3 a 1; y de otra parte, el crecimiento de coeficientes -tanto en términos generales como por carrera- entre población y profesionales. En este último crecimiento se

observa un aumento del coeficiente de las carreras de tipo tradicional.

En momentos en que el país requiere con urgencia de técnicos medios y profesionales que se incorporen al sector productivo, el desequilibrio actual en la formación de recursos humanos se observa, por ejemplo, en la demanda que registra la Universidad Nacional Autónoma de México para el ciclo escolar 1983-1984. Más de 28 mil aspirantes demandan principalmente ingreso al área económico-administrativa.

A la agudización de este problema, contribuye en gran medida el sector productivo -público y privado- que carece de programas que le permitan determinar el tipo de recursos que requiere ahora, a mediano y largo plazos.

En su programa 1982-1992 Desarrollo del sistema de Educación Tecnológica, la SEP expone que "en la práctica se carece de patrones comunes para evaluar el cumplimiento de los programas de estudio" y "tampoco se ha consolidado un proceso permanente de participación del sector productivo en la determinación y ajuste de los perfiles profesionales de los egresados.

"El qué, el cómo, el dónde y el para quién producir (recursos humanos)

resultan hoy en día cuestiones esenciales en el curso que se desea imprimir a nuestro proceso económico y forman parte, asimismo, de los lineamientos básicos que guían a la educación tecnológica", precisa ese programa y advierte que renuncia a proveer, en forma preferente, de personal técnico calificado a un sector industrial orientado en un alto grado a lo suntuario y a lo superfluo.

A la profundización del problema, contribuyen también instituciones privadas de educación superior, que en la actualidad atiende a 148 mil 200 de los 946 mil 600 educandos en ese nivel. El Plan Nacional de Educación Superior observa que las instituciones privadas proliferaron de manera "improvisada y anárquica, muchas de ellas registran un número insignificante de alumnos a pesar de contar con una infraestructura física suficiente para acelerar su crecimiento", además de que han surgido con un alto grado de concentración en el Distrito Federal, Monterrey, Guadalajara y Puebla.

La SEP establece que esta problemática en la educación superior obedece a que en la primera mitad de la década pasada la matrícula del sistema creció desproporcionalmente, y que ante ello, la exigua planificación de recursos humanos y la limitada coordinación interinstitucional disminuye los efectos de la planeación. Como resultado de ello,

el país registró escasez de profesionales en unas áreas y exceso en otras.

Hasta 1980 los profesionales mexicanos en ejercicio sumaron más de 874-mil (15), lo que en términos globales prácticamente coinciden con los requerimientos que se dan a partir de la dinámica de los sectores productivos y de las características con que se atiende a la demanda social. Sin embargo, por grupos de carreras se presentaron ciertas deformaciones que han generado superávit en algunas -ciencias de la sa-lud y económico-administrativas- y déficit en otras -ciencias agríco-las e ingenierías-, lo que provoca desempleo en las primeras y el peligro de tener que importar profesionales en las otras.

Interrogado sobre la urgencia de mecanismos que permitan a las institu-ciones de enseñanza superior reorientar la formación de recursos huma-nos profesionales, el Secretario General de la UNAM, hizo énfasis en que esta tarea no sólo corresponde a los centros de enseñanza, sino también al sector productivo, del que reclamó, precise qué tipo de profesionales requiere, en qué áreas, cuántos, cuándo y con qué per-files.

De acuerdo con las estimaciones de la SEP, el problema tiende a crecer pues se estima que en la presente década los egresados del nivel medio

(15) MENESES M. y Ubaldo Díaz. -Las Universidades y el Sector Productivo no Definen qué tipo de Profesionales requiere el país: la SEP., Uno más Uno, México, D.F., 14 de agosto 1983, columna 1, pág. 2, parte 1.

superior se triplica en relación con la década pasada, ante lo que plantea modificar el comportamiento de esa matrícula -mediante la reorientación de los jóvenes hacia carreras de nivel medio superior- y por consecuencia la composición de primer ingreso a educación superior, el cual podría reducirse en los próximos decenios. [16]

7. PLAN DE EDUCACION SUPERIOR: UN MEDIO DE VINCULACION DEL SECTOR PRODUCTIVO Y LA FORMACION DE PROFESIONALES DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL PAIS.

Las instituciones de enseñanza media y superior enfrentan el reto de responder a la planificación en la formación de recursos humanos, pues de continuar con viejos esquemas educativos, se corre el peligro en la presente década de seguir formando profesionales destinados al subempleo, a la saturación del mercado de trabajo en determinadas áreas y a la consecuente escasez de personal en sectores productivos prioritarios.

De acuerdo con estadísticas del Plan Nacional de Educación Superior, de continuar sin planeación el crecimiento de la matriculación, para fines de la presente década uno de cada cuatro jóvenes de 20 a 24

[16] Idem, pág. 2

años estudiarán en niveles superiores. Sin embargo, este Plan de la Secretaría de Educación Pública advierte que ello se constituirá en un problema con "efectos más graves" que los actuales.

Precisa enseguida ^{ev} que países como la República Federal de Alemania, la ^{países} Unión Soviética y otros industrializados se propusieron alcanzar durante algún tiempo, un porcentaje semejante en educación superior, "y en los últimos años se han visto precisados a abandonar el logro de esta meta, debido al enorme costo y esfuerzo que para todos los sectores representaba aquel porcentaje". (OPS revista)

Ante esta situación y en vista de que la matrícula en bachillerato para 1990 se estima que rebasará los 2 millones de educandos, esta demanda deberá dividirse -precisa la SEP- en dos grandes corrientes: 45 por ciento de los aspirantes -900 mil jóvenes- tendrán que optar por estudios terminales, a fin de resolver el problema de la enorme carencia de profesionales técnicos que enfrenta el desarrollo del país, "así como para apuntar el crecimiento armónico del sistema educativo en los niveles posbásicos"

Según el Plan Nacional de Educación, de lograrse estas modificaciones en el primer ingreso de bachillerato en la presente década, el incre-

mento en la matrícula en la educación superior llegarla a 10.3 por ciento, en comparación con el 12.5 por ciento del decenio pasado.

De este modo el subsistema que conforman las universidades estatales mantendrá su tasa anual de crecimiento de 15.1 por ciento, absorbiendo en buena parte población escolar que no se incrementará en las grandes instituciones nacionales -IPN, UNAM, UAM-, por lo que multiplicarán tres veces su población en números absolutos, con lo que a fines del decenio llegarán a representar el 59.2 por ciento del total nacional.

Sin embargo, varias universidades estatales enfrentan ya problemas de crecimiento matricular. La de Guadalajara, la de Veracruz y de Nuevo León, cuentan ya con más de 50 mil alumnos, en tanto que las de Yucatán, Tamaulipas y Aguascalientes se encuentran ya en sus límites de crecimiento y prevén la imposibilidad de concurrir en el volumen que proyecta la tendencia para 1990.

En la actualidad el país requiere también lograr el egreso de tres técnicos por cada uno de licenciatura, y para ello, es imperativo romper esquemas tradicionales de demanda de educación y destacar la función social del técnico. El programa 1982-1992 de la SEP sobre

desarrollo del sistema de educación tecnológico, establece, asimismo, la necesidad de incorporar a los lineamientos nacionales de planeación los factores estratégicos que permitan vincular la formación del personal técnico con las expectativas y previsiones del futuro.

Internamente añade ese programa, también es necesario en el sistema de educación tecnológica continuar con los esfuerzos de planeación hasta ahora desarrollados ajustando anualmente el marco decenal y consolidando la programación quinquenal de los 647 planteles que dependen de la SEP.

Igualmente hace énfasis en que debe buscar el equilibrio entre los requerimientos del sector productivo y al creciente número de demandantes que aspiran a ingresar al sistema, de tal manera que se eviten distorsiones en la estructura profesional de personal productivo. Para ello, es importante asegurar una adecuada relación del sistema de educación tecnológica con el resto del sector productivo, para definir en forma conjunta las líneas de acción que propicien la óptima formación profesional de recursos humanos.

Dicho Plan insiste en el imperativo de reforzar las acciones para valorizar la imagen social del técnico de nivel medio superior" y rom-

per con el espejismo que, de alguna manera, representa el título de nivel superior en la población mexicana".

Así, la meta para 1990 es contar en la educación media superior terminal con 900 mil alumnos, lo que demanda modificar la tendencia actual de seguir, ocasionaría que ese propósito se viera reducido en 50 por ciento.

En este propósito la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica instituyó en el presente año, una red nacional de centros de orientación e información sobre las alternativas del sector y oportunidades de empleo a sus egresados. Así, en cada una de las entidades del país, se hizo llegar al mayor número de jóvenes egresados de secundaria, amplia información sobre el valor de la educación técnica y la urgente necesidad que de sus egresados tiene México.

La citada Subsecretaría precisa que la vinculación con el sistema productivo y su entorno económico social es un elemento fundamental de la educación tecnológica y de la formación integral del educando, "es un mecanismo de ajuste que permite vencer la inadecuada relación entre la demanda de empleo y la estructura del sistema productivo; es una manera de incidir directamente en los niveles de producción, productividad y desarrollo.(17)

(17) Meneses M. y Ubaldo Díaz.-La Formación de Profesionales debe adecuarse a las necesidades del país: Plan de Educación Superior. Uno más Uno, México, D.F., 15 de agosto, 1983, columna 1, pág. 4. pte. II.

Capítulo 2

«DESARROLLO
DE LOS
RECURSOS HUMANOS»



1. ANÁLISIS Y DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

En el ambiente laboral suelen manejarse indistintamente términos como: adiestramiento, capacitación, desarrollo, entrenamiento de recursos humanos, para referirse al medio que conduzca al individuo a desempeñar con mayor aprobación las actividades que le han sido encomendadas.

Analizando estos términos, observamos que aún existe confusión en cuanto a su significado. Sus diferencias son sencillamente nominales y se manejan por lo general para efectos didácticos, no obstante, conviene presentar la opinión de diversos autores:

Educación es "la adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los aspectos técnicos científicos y humanísticos que le rodean. Entre los bienes culturales está el manejo de utensilios y herramientas, así como características personales consideradas valiosas en la sociedad (algunos hábitos, carácter, etc.). Por lo tanto, la educación es la adquisición de bienes culturales". (1)

Así pues, cualquier situación que se refiere al desarrollo del conocimiento del hombre, la podemos ubicar dentro del ámbito de la cultura y se refiere a todo aquello que el hombre ha creado o descubierto.

(1) Arias Galicia F. - Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1981, pág. 319.

comprendiendo por lo tanto, los conocimientos y la tecnología, así como el gusto artístico, las costumbres, los valores y los hábitos. La adquisición de cada uno de los valores relacionados con un aumento de la capacidad de acción del hombre se efectúa dentro de los límites del fenómeno conocido como educación.

En ^{otros} ~~los demás~~ conceptos de acuerdo a la opinión de algunos autores, para que posteriormente se haga un análisis de estos, y se llegue a una conclusión.

Para Isaac Valdivia (2), el Adiestramiento es la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista, el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

Arias Galicia (3), define el adiestramiento de la siguiente manera: Adiestramiento es "proporcionar destreza en una habilidad adquirida ca si siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz".

(2) Guzmán Valdivia Isaac. Problemas de la Administración de Empresas, Editorial Limusa, México 1966, pág. 69.

(3) Arias Galicia F., Op. Cit. pág. 319.

Para UCECA (4), el Adiestramiento es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

En relación a la Capacitación, Isaac Valdivia(5) dice que: la capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

Valencia José Antonio(6), considera que la capacitación supone dotar al trabajador de los conocimientos y experiencias necesarias para desempeñar funciones que requieran de un alto esfuerzo mental, de alta responsabilidad, de alta destreza y un alto número de operaciones diversas.

UCECA (7), define a la capacitación como la acción destinada a desarrollar las actitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal.

-
- (4) UCECA. - Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresas. - Serie Técnica, núm. 1, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979, pág. 49.
- (5) Isaac Valdivia, Op. Cit. pág. 69.
- (6) Valencia José Antonio. Evaluación de la Capacitación, INET-STPS. México 1982, pág. 18.
- (7) UCECA, Op. Cit. pág. 50.

En cuanto al entrenamiento Arias Galicia (8), sostiene que es preparar se para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor; como se ve el entrenamiento forma parte de la educación.

Milton L. Bum (9), define al entrenamiento como un proceso que tiene por objeto el desarrollo y mejoramiento de las habilidades relacionadas con el desempeño.

Edwin B. Flippo (10), Profesor de Administración de la Universidad de Arizona, USA., define al entrenamiento "como el acto por medio del cual se incrementan el conocimiento y las capacidades de un empleado en la ejecución de un cargo particular".

Guzmán Valdivia (11), opina que el desarrollo tiene mayor amplitud aún. Significa el proceso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas.

(8) Arias Galicia. Op. Cit. pág. 319.

(9) Lasser J. R., Organización de Empresas, Ed. Hispano Europea, Barcelona 1979, págs. 52-53.

(10) Flippo Edwin B. - Principios de Administración de Personal, Editorial Mc Graw-hill, México, 1978, pág. 179.

(11) Guzmán Valdivia, Op. Cit., pág. 69.

Después de definir los conceptos ya mencionados, Arias Galicia (12), nos dice que el desarrollo comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir), y este proceso puede entenderse como la maduración integral del ser humano.

Ahora bien, en relación al término de formación, comenzaremos por mencionar su finalidad.

Se ha dicho que resulta esencial al disponer de un personal acorde con sus necesidades y satisfecho de su actividad específica (trabajo), pero es imprescindible que se den simultáneamente ambos factores, pero que bien puede ocurrir que se tenga personal sumamente capaz (conocimiento y habilidades) pero si su actitud hacia su trabajo es negativa (no está satisfecho por lo que hace o por lo que le retribuye), es muy difícil, obtener resultados con un máximo de eficiencia. Asimismo, bien puede darse la condición inversa; personal sumamente motivado para realizar determinada tarea pero que bien no tenga los conocimientos adecuados o le falta la habilidad que requiere la ejecución por lo que los resultados obtenidos serán pobres. Estas dos razones confirman siempre estos dos factores:

(12) Arias Galicia, Op. Cit. pág. 320.

- a) Capacidad Desarrollada (conocimientos y habilidades)
- b) Actitud favorable hacia el trabajo (satisfacción personal)

En este orden vemos que los problemas relacionados con el personal, pueden tener solución a través de dos grandes caminos posibles que son por una parte la formación, cuando es de interés para la empresa o institución conservar al individuo o bien buscar al personal idóneo cuando no se le tiene; y por otra, las acciones correctivas cuya naturaleza no implique formación (imponer decisiones, despedir, etc.).

La formación en su acepción primaria, tiene como finalidad procurar a la empresa o institución, el hombre idóneo para el puesto adecuado y asegurar que si este individuo desaparece, exista otro en reserva, dispuesto y preparado para reemplazarlo a fin de que la empresa o institución funcione o prospere.

También es necesario pensar en que los miembros de la empresa o institución puedan vivir desarrollándose y encontrar satisfacción.

Considerando desde un punto de vista empresarial y procurando la formación en función de un trabajo o tareas dentro de la empresa, dire-

mos que: la formación es la función que prepara al ser humano con miras a que pueda ejercer correctamente su cometido en la empresa. La formación en este caso, ayuda a cada uno a dominar plenamente su ocupación, para asumir convenientemente el cometido que se le exige; gracias a ello, sería posible encontrar "un puesto para cada hombre y un hombre para cada puesto".

Sin embargo, desde el punto de vista moderno y humanístico, la formación tiene por finalidad: Desarrollar y mejorar (cambiar), las aptitudes (conocimientos y habilidades) y actitudes del personal con el objeto de satisfacer las necesidades individuales de los hombres en el ejercicio de sus funciones.

El buen funcionamiento de toda empresa o institución dependerá en su mayor parte de la satisfacción de las necesidades individuales de sus miembros. La prosperidad económica no basta para definir el buen funcionamiento de la empresa o institución; es una de las consecuencias deseables de la formación de todo el personal.

En cuanto a su naturaleza, de la formación de los recursos humanos, la verdadera formación es la que tiene lugar en el interior del individuo, removiéndolo sus fibras hasta el punto de transferirlo. Educación o

instrucción no dejan traza más que en la memoria y en los reflejos, traza débil (porque se borra más o menos aprisa con el tiempo y la inacción). Desde este punto de vista, la verdadera formación es muy difícil de realizar porque el individuo se resiste. Es necesario, para adquirirla, lograr la adhesión por parte de quien va a ser formado. Así la formación es un acto originado por uno mismo (motivado o no por alguien), que da lugar a que se produzca un cambio de conducta.

Pero para que se produzca ese cambio, es necesario que el sujeto que ha de ser formado, y quien lo forme tenga el mecanismo adecuado para lograr el cambio de conducta deseado.

En términos generales, la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa o institución orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades y actividades del colaborador. Significa proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajador. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa o institución por la cual se satisfacen necesidades presentes y se

preven necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

En relación al adiestramiento, denota más exactitud, pues significa adquirir destreza. Indica que, así como la mano derecha puede realizar cosas que no hace la izquierda, debido a la formación de hábitos por el ejercicio sistemáticamente realizado, de manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo, por medio de una enseñanza práctica de carácter sistemático.

Sin embargo, si revisamos estos términos desde el punto de vista de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Núñez, hace un análisis de estas definiciones de acuerdo a dos niveles. Por una parte, en lo que se refiere a la característica sujeta a desarrollo: aptitud en oposición a habilidades y destrezas; por la otra, al propósito: en la capacitación un puesto de trabajo cualquiera -dado que no se manipula-, en oposición al puesto que se ocupa en el caso del adiestramiento.

La primera de las diferencias entre capacitación y adiestramiento supone una distinción clara de los tres términos empleados.

Aptitud, según el documento citado de la UCECA, es la "potencialidad del individuo para aprender; condiciones o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad". En otra fuente se define la aptitud como "la disposición innata que permite desarrollar la capacidad de cumplir convenientemente tareas o trabajos" (13)

De acuerdo con Howard C. Warren, se entiende por habilidades las aptitudes para la reacción de tipo simple o complejo, psíquico o motor, que han sido aprendidas por un individuo hasta el grado de poder ejecutarlas con rapidez y esmero" (14). Según el mismo autor, la destreza es la "facilidad y precisión de actos" (15)

Respecto al segundo aspecto que analiza el autor, en relación al propósito de la capacitación y el adiestramiento, deduce que el adiestramiento se aplica al puesto que se ocupa y la capacitación a otro diferente de éste, aún cuando no se dice explícitamente dentro del concepto que proporciona la UCECA. (16)

(13) La Psicología Moderna de la A a la Z, Bilbao, Mensajero, 1976, pág. 31.

(14) Id. supra, pág. 158.

(15) Idem, pág. 88.

(16) Mendoza Núñez A. - Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Editorial Trillas, México 1982, pág. 23.

Del análisis de los conceptos anteriores se infiere que:

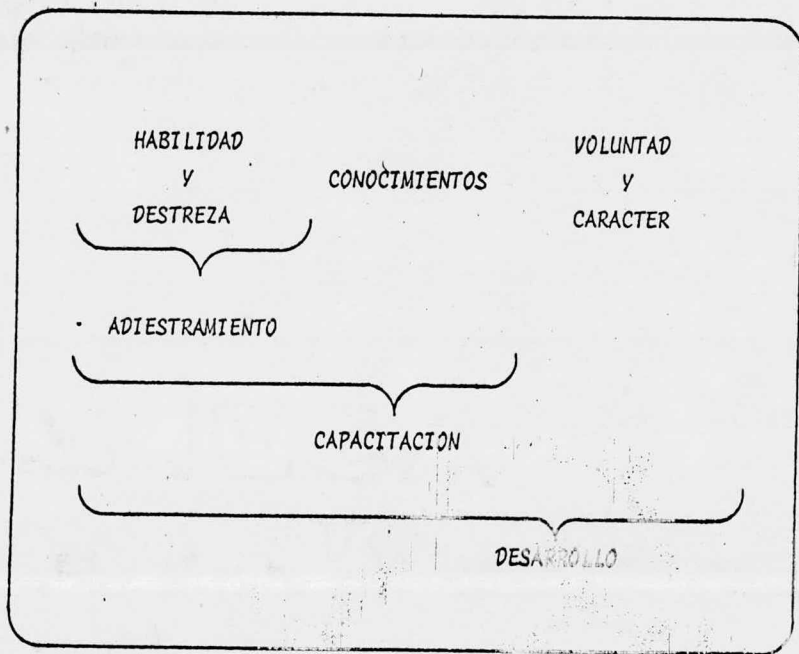


Figura No. 1

De otra forma expresado:

| | |
|---------------------------------|--|
| ADiestRAMIENTO es igual a: → | HABILIDAD 0 DESTREZA |
| CAPACITACION es igual a: → | HABILIDAD 0 DESTREZA + CONOCIMIENTOS 0 ADiestRAMIENTO + CONOCIMIENTO |
| DESARROLLO es igual a: → | HABILIDAD 0 DESTREZA + CONOCIMIENTOS + VOLUNTAD Y CARACTER 0 ADiestRAMIENTO + CONOCIMIENTOS + VOLUNTAD Y CARACTER 0 CAPACITACION + VOLUNTAD Y CARACTER |

Cuadro No. 1

Es necesario diferenciar uno de otro, aunque como ya se dijo, la con fusión que existe en cuanto a estos términos es solamente nominal, toda vez que al hablar de cualquiera de ellos (incluyendo el entrena miento y la formación), nos estamos refiriendo a un mejoramiento en las actividades y actitudes del individuo, a una superación personal, sea dentro o fuera del centro de trabajo. En esencia, el objetivo del adiestramiento, capacitación y desarrollo, entrenamiento y forma ción de recursos humanos, es el mismo: ejecutar con mayor aprobación las actividades que le han sido encomendadas, sólo que en diferentes grados de evolución de acuerdo a las necesidades y posibilidades. Es decir, la capacitación se encuentra en un grado superior al adiestra miento, en consecuencia, para capacitar es menester adiestrar previa mente.

En términos aún más sencillos y comunes, podemos decir que:

| | |
|----------------|--|
| ADIESTRAMIENTO | se refiere a "dar destreza" o "habilitar" |
| CAPACITACION | se refiere a "dar aptitud" o "hacer capaz" |
| DESARROLLO | se refiere a "desenvolvimiento y proyección" |
| ENTRENAMIENTO | se refiere a "ejercitar"; y |
| FORMACIÓN | se refiere a "dar cauce evolutivo" |

Sin embargo, hoy en día, a pesar de las diferenciaciones que se hacen entre cada una de las definiciones, todas ellas se enmarcan bajo el concepto de CAPACITACION.

2. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Entre los recursos o requisitos que exige la operación y el desarrollo de toda institución, cabe destacar el factor humano, pues éste posee gran importancia en el desarrollo de estos organismos: importancia ló- gica, ya que si se carece de este factor, es prácticamente imposible el desarrollo de una institución.

Si bien habiendo destacado la importancia de la presencia del elemento humano en todo tipo de organización (ya sea privada o pública), es me- nester señalar que los elementos que integran este recurso deben po- seer ciertas características y/o conocimientos que les permitan tener un desarrollo viable, tanto individual como en el logro de los fines del organismo al que prestan sus servicios, ya que de no poseer estos conocimientos, es ilógico pensar en que faciliten el desarrollo del mismo.

Para entender la importancia de la capacitación, demos una mirada su- perficial sobre los principales problemas que en opinión de un viejo

tratadista como Carlos Dublán, no se han superado todavía:

Las deficiencias de la organización de las oficinas de gobierno, son de sobra conocidas y se resumen en exceso de personal, pérdida de tiempo en la ejecución de los trabajos, complicada tramitación, múltiples requisitos exigidos para el despacho de los asuntos, desorden y abandono de los empleados, etc. En parte, esto proviene del concepto de que se trabaja a un jefe anónimo, que no tiene interés en la eficiencia y es excesivamente espléndido para sus recompensas. (17)

La capacitación es importante porque puede ser la base para lograr el desarrollo del personal para mejorar la administración de los servicios que debe proporcionar el Estado. Ello se puede resumir en que sin capacitación no es posible el ejercicio eficiente de los trabajadores para contribuir a la consecución de los objetivos y metas del gobierno.

La capacitación resaltar su importancia en la medida que permite:

- ° Informar al trabajador sobre las características de su campo laboral.

(17) Prieto L.A., *La Capacitación en la Esfera Gubernamental*, tesis, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, 1979, pág. 16.

- ° Vincular a los trabajadores con los objetivos, políticas y programas del gobierno y de sus instituciones.
- ° Fomentar entre los trabajadores su vocación de servicio.
- ° Mejorar la imagen del servidor público.
- ° Fortalecer cada uno de los trabajadores, la importancia de su función para el beneficio del país.
- ° Estimular la capacidad creativa y la generación de excelencias en la administración pública.
- ° Apoyar el cumplimiento de las expectativas promocionales del personal.
- ° Desarrollar la eficiencia y la productividad entre el personal.

3. FILOSOFIA DE LA CAPACITACION

Ideal de la Capacitación.

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa o institución, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Los técnicos, entre otros Siliceo y Krause, precisan que la capacitación para hacer, es la más común; la que generalmente se practica; pues como ya se vió en el punto No. 1 de Análisis de Conceptos, descansa en lo que se define como adiestramiento, se refiere al desarrollo de aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas. Su objetivo es la transformación de la materia, sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. Es la capacitación que para ser más útil, debe de dar resultados más inmediatos.

El ideal es la capacitación para llegar a ser, la cual se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, a la perfección de su personalidad. Esta capacitación, generalmente ignorada, no obstante es esencial para la vida de la empresa, se refiere entre otras cosas, a la conciencia de responsabilidad personal en el trabajo, a la autovaloración de la dignidad humana, al crecimiento del sentido del deber y al desarrollo del espíritu de justicia.

En lo más alto del perfeccionamiento esta la CAPACITACION PARA LLEGAR A SER Y PARA HACER. Estas se deben dar simultáneamente y se refieren al obrar humano en la convivencia de la empresa. Además, la capacitación tiene un doble propósito: el hacer el trabajo organizado y, por otra parte, el desarrollo del hombre como miembro de grupos, de la comunidad, de la empresa o institución y de la sociedad en general.

El objetivo final de la capacitación tiene sus exigencias propias, muy poco exploradas y casi desconocidas, entre las que encontramos: el sentido de la participación objetiva en una obra común y que es subjetivamente la convicción de la solidaridad humana. Esta se logrará mediante la cooperación dentro del orden que implica una coordinación auténtica y buscando como resultado final, la interpretación del hombre como persona en el ambiente social de la empresa y del país donde ésta labora; estos diferentes propósitos de la capacitación se contemplan y por ello no pueden desligarse.

Los aspectos de la participación, la solidaridad, la coordinación y la integración, son los que darán vida, sentido y positiva eficacia a la capacitación para hacer.

El logro de objetivos y propósitos requieren según Guzmán Valdivia, de dos elementos básicos:

- El respeto a la dignidad humana del trabajador y el espíritu de justicia social en la realización del bien común de la empresa y de la sociedad en general.
- Libertad y productividad. [18]

[18] Guzmán Valdivia, I. *Capacitación y Desarrollo de Personal*, Prefacio, Editorial Limusa, México 1976, págs. 5 y 6.

4. FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION

Una de las características de la capacitación, es que a semejanza de la educación, requiere de un fundamento filosófico, ya que ambas están referidas al hombre, y las respuestas a las interrogantes sobre el hombre, siempre se encuentran en la filosofía.

Por lo tanto, la filosofía de la capacitación está encaminada a la más grande de las actividades prácticas del hombre:

El Trabajo.

Dentro del ámbito de la capacitación, cualquier intento deberá fijarse en la productividad, en la cual encontramos factores de toda índole que deberán tomarse en cuenta. Sin embargo, debemos recordar que el punto de partida, el centro del sistema y el objetivo final que debe movernos, coinciden en el hombre.

No podemos, por lo tanto, utilizar la productividad como instrumento óptimo para el adecuado desarrollo socio-económico del país, sin atender a una conveniente formación y capacitación de los recursos humanos.

Por lo mismo, empezaremos por definir los términos que se están manejando.

Concepto de Hombre:

Consideremos que todo individuo humano es un ser bio-psico-social que aparece en un momento del tiempo y de la historia humana. Al nacer el individuo adquiere una herencia de derechos sociales y al crecer va siendo dotado de las herramientas, las creencias, las técnicas y el lenguaje de alguna cultura. Al desarrollarse, todo individuo se socializa y culturaliza en el grupo humano. Adquiere medios para sobrevivir en la naturaleza y para situarse y desenvolverse en la sociedad.

Al afirmar que el hombre es un ser bio-psico-social, se piensa que por estar dotado de vida posee un organismo único, que es una totalidad biológica indivisible, rica en modalidades propias, irrepetible. Además el hombre es un ser inteligente, que por su genuina unidad orgánica, demanda ser tomado en cuenta, como viviente sensitivo, que sufre, goza y es capaz de desarrollar su fuerza y trabajar para elevar su nivel de vida.

Del hecho de que cada hombre nos revele por sus expresiones la existencia de una vida interior, psíquica, se considera sujeto: centro a donde convergen los estímulos que le llegan del mundo y centro de sus reacciones y respuestas. Un centro de donde brotan expresiones creativas y destructivas.

Por ser un sujeto humano y no un objeto, el hombre tiene la eminente dignidad de replegarse en sí mismo cerrándose, o bien, de expresarse creando su obra o comunicando su ser. El hombre es sujeto y no objeto. Y como sujeto exige que se le tenga en cuenta y que se le trate como tal.

Todo sujeto humano encerrado en su "sí mismo" descubre en esa experiencia de soledad interna, la necesidad existencial de salir de sí expresándose hacia otros, proyectando su ser para producir o crear.

Es así como se entiende que la persona humana es esencialmente social, ya que sus actos fundamentales de ser, producir, expresarse y comunicarse, forman la trama misma de la sociedad. [19]

[19] Lic. Palomino de Escandón. Ma. Amparo, Fundamentos de la Capacitación en la Industria de la Construcción, Primera Reunión Interamericana de Capacitación en la Industria de la Construcción (Ponencias), FIIC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F. octubre 1982, Tomo II, págs. 15 y 16.

Concepto del Trabajo:

Por lo anterior, se piensa que el trabajo es una actividad vital necesaria y derecho inalienable del hombre. Al trabajar el hombre encuentra dos opciones: o se realiza o se enajena. Se realiza cuando desarrollando sus capacidades transforma las situaciones en que se desenvuelve, cuando crea con 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.

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 mediación entre el hombre y su mundo". A través del trabajo, el egoísmo se convierte en la satisfacción de las necesidades de todos, en un acto solidario de servicio.

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 constituyen en el fundamento de toda experiencia capacitadora.

Es por ello que debemos empeñarnos en el desarrollo del hombre integral, y combatir la alienación en el trabajo, buscando que el trabajador participe consciente y responsablemente en su acción laboral. (20)

Concepto de Productividad:

Consideremos como productividad el que los trabajadores aprendan el mejoramiento de los métodos de trabajo y realicen labores de más calidad, en mayor cantidad, con menos esfuerzo y en forma más segura. (21)

Paralelamente a la productividad, en la capacitación existen fundamentos para elevar el nivel de vida de los trabajadores y mejorar la seguridad.

(20) Idem, pág. 16 y 17.

(21) C: Padilla, Eduardo, Fundamentos de la Capacitación, Primera Reunión Interamericana de Capacitación en la Industria de la Construcción (Ponencias), FTIC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D. F. octubre 1982, Tomo II, pág. 26.

dad e higiene en el trabajo.

La actualización y el perfeccionamiento de estos conocimientos y habilidades del trabajador dentro de su actividad, y como consecuencia, el bienestar familiar, así como el incremento cualitativo y cuantitativo de la producción, es uno de los objetivos que debe mover a la capacitación.

Es necesario recordar que cualquier esfuerzo en materia de capacitación si no es debidamente aprovechado, se convertirá no sólo en un gasto inútil, sino inflacionario a nivel nacional. (22)

A este respecto, cabe señalar algo acerca del sistema educativo tradicional, el cual no ha podido contener la explosiva demanda de educación que entre otras cuestiones está acicateada por el fuerte crecimiento demográfico del país. Esto aunado a la falta de planeación integral de la oferta de personal semi-calificado o calificado, es decir, sin tomar en consideración la demanda real del aparato productivo, desemboca en una situación que si bien no es grave, nos debe llevar a reorientar esa oferta y darle prioridades para intentar la coincidencia en tiempo y espacio con la demanda real y potencial de

(22) Idem, pág. 27

hombres comprometidos con su proceso social y de producción.

La capacitación desde el punto de vista cumple una función social de suma importancia al representar un esfuerzo que se adiciona a la oferta educativa existente y que cualitativamente difiere de la educación formal porque su contenido debe ser una simbiosis a las necesidades del aparato productivo.

Debemos entender, que el vincular al hombre con su tarea transformadora es condición de vida para su desarrollo integral.

Metodológicamente y siguiendo algunos conceptos del Prof. René Sanchinelli F. en su "Ensayo sobre Andragogía" (1981) entendemos que la capacitación no puede llevarse a cabo por la senda magistral como se educa al niño siguiendo las pautas que nos brinda la Pedagogía, sino el tomar conceptos de la Andragogía quien ubica al hombre no como objeto, sino como sujeto activo del proceso educativo, siendo por tanto, educando y educador en ese proceso; por ser poseedor de una experiencia vital que consciente o inconscientemente se refleja al capacitarse.

Podríamos decir entonces, que la identificación de necesidades del

trabajador en los diferentes ámbitos sociales y la caracterización de las diversas formas en que se agrupan los hombres para dar respuesta a esas necesidades constituyen un objetivo que se entiende puede estar fuera de los programas de capacitación so pena de elaborar programas vacíos.

Pero existe a nuestra consideración otro elemento tan importante como el anotado anteriormente, el cual refiere a las necesidades del aparato productivo vistas como un proceso continuo, irreversible, y que se debe entender en un sentido integral.

Sin atender en forma estricta a los conceptos o discusiones académicas acerca de teorías del desarrollo económico, lo podemos interpretar como crecimiento cuantitativo de la producción nacional y como identificación del hombre con su proceso de producción real que trae como consecuencia mejores niveles en su calidad de vida.

Esta concepción lleva a considerar las necesidades del aparato productivo desde perspectivas que la acción capacitadora tiene que tomar en cuenta: el cambio tecnológico y el cambio de aptitudes hacia el trabajo, elementos que se complementan y condicionan.

La capacitación debe atender y comprender la tecnología en su carácter dinámico y por tanto, nutrirse de ella, desarrollando los esfuerzos necesarios para no quedar a la zaga con respecto a la velocidad de dichos cambios. Lo anterior implica la previsión de adoptar medidas concretas ante el hecho de la expansión de técnicas de producción nuevas, que se traducen en una primera instancia en el conocimiento de las mismas, y en consecuencia, la adopción de programas para el desarrollo de las nuevas habilidades requeridas.

En síntesis, las necesidades creadas por el cambio tecnológico y la adopción de programas para los cambios de habilidades correspondientes, son elementos que ocupan un primer orden de importancia en la acción capacitadora. La no comprensión de este proceso implica la elaboración de programas obsoletos y por tanto irreales que no atienden las necesidades vitales del aparato productivo y del trabajador como un ser integral. (23)

Por tanto, de manera generalizada podríamos decir que una filosofía superada lleva al hombre al terreno de la especulación y de la inter

(23) Ing. Platt García R. Fundamentos de la Capacitación, Primera Reunión Interamericana de Capacitación en la Industria de la Construcción (Ponencias), FICC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F. octubre 1982, Tomo II, págs. 32, 33 y 34.

pretación teórica de la realidad. Le descubre al ser humano, la posibilidad de llevar al terreno de los hechos, lo que sólo se encuentra en el orden de las ideas. Esto es, el poder de aplicar el saber al hacer. Es una filosofía de realización. El hombre no se contenta con contemplar el mundo, sino que desea actuar sobre él y transformarlo. Transformándolo mediante el trabajo organizado, que a fin de cuenta repercute en la transformación de sí mismo, como hombre. Por eso se puede decir, que el hombre se hace, a través de lo que hace, es decir, la historia del hombre es labrada con sus manos.

Capacitar al hombre, es probarle su verdad, su realidad, el poder de su acción y de su pensamiento. Es demostrarle que su mundo subjetivo puede cobrar forma objetiva en cuestiones prácticas, ideadas con su imaginación y labradas con sus manos.

Es demostrarle que mundo tiene gran posibilidad de ser conocido y, que ese conocimiento, sólo se obtiene a través del trabajo. Capacitar es conformar el pensamiento con la realidad que nos circunda. Es buscar la verdad, ya que la verdad no es otra cosa, que la conformidad del pensamiento con la realidad.

La filosofía de la capacitación proporciona las respuestas fundamenta

les a la práctica del hombre, a su experiencia y a su trabajo, capacitar es actualizar permanentemente al hombre en su trabajo.

A través de la actualización en el trabajo, el hombre comprende la exactitud de sus conocimientos sobre el mundo y sobre sí mismo; recrea las condiciones en que se dan los fenómenos de su entorno, haciendo con esto, del mundo ajeno y extraño, un mundo propio y habitable.

Todas las teorías hipotéticas sobre el mundo y el hombre se empiezan a transformar en evidencias, en el momento en que el hombre es capaz de retomar conscientemente las experiencias de su trabajo, es decir, actualizarse, lo cual significa brindarle la posibilidad de criticar su acción y mediante esa crítica, analizarse a sí mismo.

El hombre es dinámico, no está referido pasivamente a la historia como todos los demás seres, sino que la historia activamente se refiere a él. Esta posibilidad de realizar su propia historia a través del desarrollo consciente, organizado y aplicado de sus energías, es privilegio del hombre, y en esto se distingue del animal típico.

Toda filosofía de la capacitación debe estar inspirada en una concep-

ción científica del hombre, entendido como sujeto a investigar y a ser investigado, aunque en realidad, el hombre no puede ser, más que sujeto activo de investigación.

El hombre es ese ser que no se puede estacionar en un tiempo y en un espacio determinado, porque al día siguiente se torna necio, ignorante u obsoleto. El hombre es alguien a quien por lo tanto, se le puede refutar, y por lo mismo, objetar. Esta posibilidad de negación y de objeción, es lo que hace al hombre un ser de búsqueda permanente, un ser que desafía a la realidad, para encontrar como resultado de este desafío: su propia verdad. Por eso podemos decir, que el hombre es un reto en sí mismo.

Cuando el hombre capta la relatividad de la existencia humana, empieza a ser realmente libre, entendiendo por libertad un alto grado de necesidades comprendidas. Cuando el hombre empieza no solamente a sentir, sino a comprender que algo le falta, se inicia realmente la libertad. Empieza a ser realmente hombre ¿por qué?, porque en ese momento se inicia su intento de sujetar la naturaleza a sus acciones.

Por lo tanto, también podríamos decir que capacitar es descubrirle al hombre su naturaleza limitada, de lo cual se desprende su alto grado

de necesidades; es sembrarle la inquietud de la búsqueda; es ayudarlo a cobrar conciencia de la necesidad que tiene de vivir permanentemente en auténtica relación con el mundo, consigo mismo y con los demás. Capacitar, es sin duda alguna, ayudar al hombre a establecer relaciones auténticas, dinámicas, humanas y productivas con lo que es [su esencia], con lo que expresa [su pensamiento], y con lo que hace [su trabajo].

La filosofía de la capacitación para ser práctica, debe brindarle al hombre una serie de directrices en el orden tecnológico, humano y administrativo, que le sirvan como base para problematizar su realidad, plantearse soluciones acordes con sus necesidades y obtener a través de su acción concreta [el trabajo], los satisfactores necesarios para colmarlas. Por esta razón la filosofía de la capacitación se traduce en una filosofía de la producción y de la satisfacción. Una filosofía práctica que ayuda positivamente al hombre en la solución de sus problemas.

El hombre requiere de una filosofía que le ayude a seleccionar los métodos y sistemas encaminados a la auténtica utilización de sus recursos. Esta filosofía debe ser práctica, ya que jamás debe ser basada en especulaciones abstractas, o en deseos irrealizables, sino que de-

be fundarse en ideas y teorías arrancadas de la realidad a través del esfuerzo y del espíritu de observación del hombre, y vueltas a la misma, a través del trabajo.

Por lo mismo, llegar a tener trabajadores integrados y desarrollados, y por otro lado productivos, lo cual sólo se puede lograr donde los ambientes laborales correspondan a lo que podríamos llamar, posibilidades de logro de los ideales más grandes del hombre: [24]

- saber más
- hacer más
- ser más

5. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION

Una de las principales características del hombre, es ser curioso, luego entonces -por naturaleza- otra de sus principales calidades resulta ser capaz de aprender. Todos aprendemos a ser individuos y a

[24] Lic. Estrada. Salvador, Fundamentos Filosóficos de la Capacitación, Primera Reunión Interamericana de Capacitación de la Industria de la Construcción. [Ponencias], FIIC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F. octubre 1982. Tomo II, págs. 211, 212, 213, 214 y 219.

compartir un medio determinado a nuestra comunidad y reconocemos que gran parte de nuestros gustos, motivos, intereses, actitudes, creencias, opiniones, etc., son aprendidos, por lo tanto, de hecho aprendemos a ser humanos.

El hombre, al adquirir sus primeras experiencias y habilidades, ha tenido la necesidad de transmitir los conocimientos que ha adquirido hacia las siguientes generaciones; es pues, que podría considerarse este antecedente como lo más remoto en la enseñanza. El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento, era claro en los primeros intentos por enseñar a intercambiar habilidades en los pueblos primitivos.

Los aprendices que se conocen desde 2000 años A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación.

Con el surgimiento de lo que podemos llamar la Era Industrial, a mediados del siglo XVIII surgen escuelas industriales cuyo fin es lograr un mejor desarrollo de los métodos y procedimientos de trabajo en el menor tiempo posible.

Va en nuestro siglo, el entrenamiento ha tenido un gran desarrollo.

Por el año de 1915, aparece en Estados Unidos de Norteamérica, un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar, conocido como "Método de los Cuatro Pasos", que son:

Mostrar, decir, hacer y comprobar

Las dos guerras de este siglo dieron lugar al desarrollo de las técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente en la industria.

En 1940, fue cuando la labor de entrenamiento debería de ser una función organizada y sistemática, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia.

En México hace doce o quince años las empresas públicas o privadas dieron importancia a la capacitación, educación y entrenamiento.

"En México existe una demanda excesiva de mano de obra calificada que las escuelas profesionales o institutos de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, es decir, que es tan grande la demanda, que los

institutos de enseñanza y universidades se encuentran incapacitados para satisfacer dicha demanda. Ello hace obligatorio que las empresas públicas y las privadas establezcan programas continuos de capacitación en el trabajo, brindando enseñanza para realizar el desempeño laboral con mejor eficacia". [25]

En el desarrollo histórico y económico de México, los bienes de capital han alcanzado altos niveles de funcionamiento, habiéndose considerado la capacitación como fuente generadora de un incremento de productividad.

Es sin embargo, durante la última década, al considerarse la importancia que el ser humano tiene como tal, que se creó la conciencia de la trascendencia que el hombre guarda en el entorno socioeconómico, haciéndose eco del desarrollo social. El gobierno mexicano ha plasmado

(25) *Silicó. Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, Ed. Limusa, México 1976, 1a. edición, págs. 14 y 15.*

esta inquietud, tanto en la Constitución Política de la República, como en la Ley Federal del Trabajo, determinando que es un derecho del trabajador y una obligación empresarial, proporcionar la capacitación.

6. EVOLUCION Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

EN MEXICO

El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia en donde ya se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona, experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Desde entonces, la capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técni-

cas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas.

Por ello, fueron apareciendo diversas disposiciones legales en capacitación.

Sin embargo, dichas disposiciones no dejaron de ser un bello principio retórico, fundamentalmente porque no existía la contraparte legal que exigiera su observancia.

En la década de los 70' se inicia una etapa de desarrollo con relación a estas materias, ya que el concepto de educación; los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos; así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran significación al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Durante los inicios del régimen de López Portillo, se había manifestado como necesidad prioritaria, lograr mejores índices de productividad y el sector obrero organizado luchaba denodadamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo que era indispensable plantear el establecimiento de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

Ante esto, el Gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y al adiestramiento. (26)

Esta reforma, decretada el 27 de diciembre de 1977, modificó la Ley Reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley Federal del Trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas en el "Diario Oficial" de la Federación el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 10. de mayo del mismo año.

La capacitación y el adiestramiento implican un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un be-

(26) Decreto por el que se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. "Diario Oficial" de la Federación, 9 de enero de 1978.

neficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

Esto es, si el país necesita mayor productividad; una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficientemente calificada y en general, un bienestar social, político y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, es imperativo que estrategias como la capacitación y el adiestramiento sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación y el adiestramiento son factores para que éste se realice adecuadamente al mejorar los niveles de calificación de la mano de obra, es incuestionable que, aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulta beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores, es tener una vida más digna, que se logra al mejorar su condi

ción y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, la capacitación y el adiestramiento a la cual tiene derecho, le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por otra parte, el desarrollo conlleva una serie de cambios en los sectores productivos; uno de ellos, es la modificación tecnológica, cuyo avance requiere que los trabajadores estén en aptitud de operar mecanismos y aparatos que las necesidades de los procesos del trabajo requieren. También, entre mayor complejidad tecnológica son más los riesgos de trabajo, los cuales aumentan el índice de accidentes en la empresa y obstaculizan el bienestar del trabajador y de su familia. En tales condiciones, al establecerse la capacitación y el adiestramiento al interior de las empresas, se tiene como objetivos los señalados en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-G:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;*
- b) preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;*

- c) prevenir riesgos de trabajo;
- d) incrementar la productividad; y
- e) en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En conclusión, aún cuando la capacitación y el adiestramiento es una obligación para los empresarios, ésta los beneficia siempre y cuando la realicen adecuadamente; conscientes de su importancia, siguiendo los objetivos de la misma, y no considerándola como una imposición más por parte del Estado, sino una solución a sus problemas de producción (27). Por tanto me encuentro de acuerdo con lo que nos menciona UCECA.

7. BASES LEGALES DE LA CAPACITACION

a) Derecho - Capacitación - Psicología

La capacitación como uno de los temas de las Ciencias Sociales, es campo de acción de: Derecho, Psicología Social, Educativa

(27) UCECA, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 5, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1980. págs. 21-24.

y del Trabajo, especialmente Administradores, etc. de aquí que sea multidisciplinaria. Es pues así, un aspecto importante dentro de los centros de trabajo la capacitación de los trabajadores, por esto no podemos olvidar dentro de este ámbito la vinculación que existe con el derecho, pues la capacitación no estaría dada por su voluntad. La legislación ha otorgado a la capacitación, como un derecho del trabajo para el trabajador en su buen desempeño del puesto y superación personal e incluso familiar.

Por lo tanto, es necesario tomar en cuenta una conceptualización legislativa básica dentro de la capacitación y a su vez hacia la psicología del trabajo ubicada en el contexto del desarrollo de los recursos humanos.

Pero, si nos ubicamos un poco más en el campo de trabajo en la Administración Pública, encontraremos más aún, la requisición de una herramienta básica en materia legislativa para un mejor desarrollo del puesto; por lo cual uno de los objetivos de esta tesis, es plantear la necesidad de una base jurídica en capacitación de la Administración Pública.

Sin embargo, aunque haya disposición por parte de los psicólogos en materia de capacitación hacia los trabajadores, la realidad es que ésta no se daría como ya se mencionó, de manera voluntaria de los responsables de otorgarla.

Dentro de la medida de las tareas del psicólogo del trabajo son:

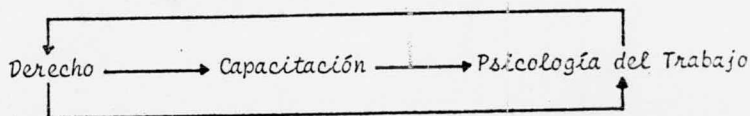
- a) Desarrolla criterios o medidas de realización de metas que se pueden usar para evaluar el avance de las organizaciones privadas o públicas (según donde se encuentre incorporado) hacia sus metas.
- b) Se ocupa del medio físico y social de la organización de la dirección (específicamente en el sector privado) y de la comunicación.
- c) Se ocupa de los problemas de personal, tales como la selección, entrenamiento, evaluación, desarrollo e incentivos de trabajo.

Lo cual indica que los psicólogos tienen habilidades y entrenamiento especiales para afrontar los problemas sobre el personal y a lo largo de su trabajo su fin es buscar las soluciones a los

problemas inmediatos que ayuden a las organizaciones (privadas o públicas) a acercarse a sus metas, es decir, un incremento de la productividad.

Y para lograr un "incremento de productividad" un aspecto de importancia y tarea del psicólogo del trabajo es la "capacitación".

Por eso, puede resumirse todo lo anteriormente dicho, así:



b) La Capacitación y el Derecho del Trabajo.

La formación de los hombres a través de la educación y la capacitación es la única institución social que hace factible el ejercicio pleno del derecho al trabajo. A través de la educación, como ya se mencionó anteriormente en el capítulo I, la sociedad transforma al contingente demográfico en un auténtico elemento para la promoción del progreso, porque el desarrollo no reside en la apropiación de las cosas, o en la acumulación irracional de la riqueza sino en la evolución de los hombres.

Ahora los esfuerzos de transformación nacional se centran en el desarrollo social, considerando a éste, como la evolución de una sociedad. El empleo productivo bien remunerado; el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en las ciudades y en el campo; la elevación de la productividad y de los niveles de preparación técnica y profesional de los trabajadores, son verdaderos factores del progreso futuro del país.

La política del desarrollo nacional se fundamenta en la importancia básica conferida al elemento humano. Esta manifiesta el enorme valor potencial de la población del país como recurso vital para su desarrollo. (28)

Debido a ello las autoridades oficiales se dedicaron a investigar el funcionamiento real de la capacitación en México, y el resultado de ello fue una serie de modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 Constitucional en lo que toca a capacitación.

En relación al sector privado, las disposiciones laborales en

(28) López Mércado S., Necesidad de Reglamentar la Capacitación de Los Trabajadores al Servicio del Estado. Revista Mexicana del Trabajo, STPS, Tomo III, enero-marzo 1980, 8a. época, núm. 1, págs. 85 y 86.

esta materia, son de alcance nacional e incluyen a todas las empresas de la República Mexicana, aún a las más modestas y lejanas.

Hoy en día, es obligación del patrón, establecer planes y programas de capacitación y adiestramiento para todos los puestos y a todos los niveles existentes en su organización.

Pero si abordamos el problema de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores al servicio del Estado, encontraremos la falta de reglamentación y coordinación en las acciones de capacitación y adiestramiento en el sector público.

En ese sentido, conviene precisar que, siguiendo las pautas del uso y costumbres generalizadas, se ha interpretado el término de capacitación en el trabajo como el conjunto de acciones tendientes a desarrollar y perfeccionar las habilidades, conocimientos y actitudes del hombre, a efecto de un desempeño más eficaz.

Por su parte, la capacitación para el trabajo también se orienta al desarrollo del conocimiento, habilidades y actitudes para efecto de alcanzar un puesto de trabajo.

Asimismo, consideramos a la formación profesional como un término más amplio que incluye los dos aspectos mencionados: "en" y "para" el trabajo, de tal suerte que por formación profesional entendemos la habilitación de la población empleada, subempleada o desempleada para facilitar el acceso a un puesto de trabajo, o bien para perfeccionar el desempeño del mismo.

Finalmente, consideramos al término adiestramiento como el conjunto de acciones tendientes a la adquisición y desarrollo de destrezas, de modo que la persona esté en condiciones de desempeñar un puesto, o bien logre un desempeño más eficaz para el trabajo.

Todo ello hace necesaria la concepción de programas y mecanismos que tienda a la solución profunda del problema y al planteamiento de soluciones técnicamente viables y socialmente aceptables.

c) Sector Privado

Fundamento Constitucional.

El artículo tercero de la Constitución de 1917, se ocupa en for

ma general de la educación: el artículo 123 de la misma Carta Magna, en la fracción XII del apartado "A", obliga, entre otras cosas, a toda negociación situada fuera de las poblaciones a establecer escuelas y servicios necesarios a la comunidad; y en la fracción XXXI señalaba la competencia exclusiva de las autoridades federales para hacer cumplir las obligaciones de los patrones en los asuntos relativos a la educación.

Actualmente, es una grata realidad encontrar en el artículo 123 Constitucional, fracciones dedicadas específicamente a la capacitación y el adiestramiento. El 9 de enero de 1978 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reforma la fracción XIII del apartado "A", para quedar como sigue: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación." [29] La Ley reglamentaria aludida, no es otra que la Ley Federal del

[29] Rabasa E. y Caballero G. - Mexicano: Esta es tu Constitución, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México 1982, 4a. edición, pág. 228.

Trabajo, la cual, a raíz de lo anterior, también vendría a reformarse en aspectos de capacitación y adiestramiento entre otras cosas. Esta cuestión, por su profunda importancia merece ser tratada con más detalle en el siguiente punto.

Con igual fecha que se publicó en el Diario Oficial el Decreto que reformó la fracción XIII del apartado "A", mencionado en el párrafo anterior, se reformó también la fracción XXXI del mismo apartado, para señalar ahora, entre otras cosas, la competencia exclusiva de las autoridades federales para hacer cumplir las obligaciones de los patrones, en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

Estas reformas al artículo 123 de la Carta Magna, fueron motivo para que posteriormente la Ley Federal del Trabajo se modificara y adicionara en lo referente al aspecto que nos ocupa.

Fundamento en la Ley Federal del Trabajo.

Al igual que la Constitución de 1917, todavía hace algunos meses la Ley Federal del Trabajo contenía dentro de sus capítulos, algunos aspectos relativos a la educación y capacitación de los

trabajadores de manera aislada e imprecisa, situación que daba amplio margen a los empresarios para permanecer ausentes o indiferentes a ello.

A raíz de las reformas a las fracciones XIII y XXXI del apartado "A", correspondiente al artículo 123 Constitucional, que salió a la luz el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y Federalización de Actividades y Ramas. Su publicación fue hecha en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, y entró en vigor el día 1o. de mayo del mismo año.

La Ley Federal del Trabajo fue reformada y adicionada, a fin de regular entre otros aspectos, las materias de empleo, capacitación y adiestramiento y establecer los medios adecuados para su aplicación.

A continuación se enuncian los artículos de esta ley, relativos a la capacitación:

Artículo 3o. ..."asimismo, es de interés social promover la capacitación y adiestramiento de los trabajadores".

Artículo 7o. que se refiere a la obligación solidaria del patrón y los trabajadores extranjeros de capacitar trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

El artículo 90 al señalar que el salario mínimo debe ser suficiente para proveer de la educación obligatoria a los hijos de un jefe de familia. (30)

El artículo 25 ya indica claramente que en el escrito que contengan las condiciones de trabajo de la empresa, se debe indicar que el trabajador será capacitado o adiestrado de acuerdo a los planes y programas establecidos o que se establezcan en la misma.

El artículo 132 en sus fracciones:

XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

(30) Sedas Rodríguez G.- Perspectivas Legales en Materia de Capacitación. Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. VII, No. 28 julio/sept. 1977, pág. 63.



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

XV. Deja al descubierto la OBLIGACION DE LOS PATRONES DE PROPORCIONAR capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. (31)

El artículo 412-V establece que el contrato-ley deberá contener las reglas sobre las que se elaborarán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama industrial en cuestión.

(31) Ley Federal del Trabajo, STPS., 5a. edición, México 1982, págs. 179 y 180.

Cabe destacar, por otro lado, el rigor de la ley en cuanto a multas y sanciones por parte de las autoridades competentes, a las empresas que no atiendan las disposiciones en esta materia. Al respecto, la fracción IV del artículo 994 reformado nos dice que: "Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992 por el equivalente:

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello". (32)

Para complementar lo anterior, en el artículo 992 reformado se manifiesta que:... "La cuantificación de las sanciones pecuniaras que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Asimismo, hay referencias sobre la educación y capacitación en los artículos 180-III, que indica las facilidades para los menores de 16 años, en el 283-VII que obliga a fomentar la alfabe

(32) Idem. 75, 752.

tización entre los trabajadores del campo y su familia; y el 337-III, para los trabajadores domésticos, cooperar para su instrucción general.

Ahora por su importancia, mencionaré el 132-XV, cuyo texto señala la obligación de los patrones de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, según planes y programas de común acuerdo empresa y sindicato o trabajadores, cuya ejecución será vigilada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [33]

Por si lo anterior fuera poco, el mismo Decreto adicionó a la Ley Federal del Trabajo, el capítulo III bis del Título Cuarto, que trata en forma exclusiva la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Así pues, se recomienda revisar los artículos del mencionado capítulo [34], ya que constituyen la parte medular de las modificaciones y adiciones a la Ley mencionada.

[33] Sedas Rodríguez G. Op. cit. pág. 63.

[34] STPS., Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, 5a. edición, págs. 194-204.

Fundamento en el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo,
Capacitación y Adiestramiento.

Con el propósito de organizar, promover y supervisar todo lo relativo a capacitación y adiestramiento, originado por las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, se creó un organismo desconcentrado que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

A fin de que este organismo constituyera un efectivo instrumento para llevar a la práctica las atribuciones que le confiera la Ley, hubo necesidad de definir claramente la estructura organizacional de esa Unidad y dejar sentadas las bases para su adecuado funcionamiento. Con este motivo, el Presidente José López Portillo expidió el 2 de junio de 1978, el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 del mismo mes.

Todo el cuadro legal en materia de capacitación que expone este reglamento, encuentra sus bases en el Artículo 123 Constitucio-

nal, en su Apartado "A", fracciones XIII y XXI, lo que deja ver que el Gobierno de la República, consciente de la situación actual de las empresas, busca apoyar los programas de capacitación que a la postre traerá múltiples beneficios a la colectividad.

Por todo esto, confiamos que ahora sí serán cumplidas las nuevas disposiciones, ya que anteriormente la Ley Federal del Trabajo contenía muy escasos y aislados artículos e incisos relativos a capacitación. Empero, la ausencia de un instrumento que precisara los mecanismos legales y la forma de hacer cumplir la ley, provocaba que muchos de los empresarios permanecieran "indiferentes" o cumplieran parcialmente con el requisito.

Nuestro deseo vehemente es que estos ordenamientos sean la plataforma que propicie el cambio en la mentalidad y en las actitudes de quienes dirigen los destinos de las empresas de nuestro país.

d) Sector Público

Fundamento Constitucional.

Artículo 123. Apartado "B".

Fracciones:

VII.- "La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública".

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 43, Fracción VI, Inciso F: Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de la aptitud profesional.

Artículo 44, Fracción VIII: "Son obligaciones de los trabajadores: asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia".

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Artículo 3, Fracción XXVII: "A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos: organizar, promover y supervisar programas de adiestramiento y capacitación en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los gobiernos de los Estados y de los Municipios, las entidades públicas y privadas, así como los fideicomisos creados con tal propósito. A este fin organizará igualmente sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditación de estudios".

Artículo 40. Fracción VI: "A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos: promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Artículo 3, Fracción V: "Promociones que mejoren la preparación técnica y cultural y que activen las formas de sociabilidad del

trabajador y su familia".

Artículo 38. "El Instituto, en cumplimiento de las fracciones IV y V del Artículo 3, contando con la cooperación y apoyo de los trabajadores, otorgará prestaciones y realizará promociones sociales que mejoren su nivel de vida y el de su familia, mediante una formación social y cultural adecuada y disponiendo de servicios que satisfagan las necesidades de educación, de alimentación y vestido, de descanso y esparcimiento".

Artículo 41. "La preparación y formación social y cultural de los trabajadores y de sus familiares derecho-habientes, se realizará mediante el establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa, de guarderías y estancias infantiles, de centros vacacionales y de campos deportivos".

Acuerdos Publicados en el Diario Oficial de la Federación.

26 de junio de 1971. Acuerdo para promover la mejor capacitación administrativa y profesional de los trabajadores al servicio del Estado.

"Las dependencias del Ejecutivo Federal y de los Organismos Pú-

blicos incorporados al régimen del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, procurarán la mejor capacitación administrativa de su personal, a efecto de que se puedan obtener ascensos escalafonarios así como manter y elevar aptitud profesional, para lo cual coordinarán con el mismo Instituto la acción que en esta materia vengán desarrollando o promuevan en favor de sus trabajadores y sus programas de difusión cultural, deportiva y recreativa de los propios trabajadores y de sus familiares.

5 de abril de 1973. Acuerdo por el que se dispone que las distintas dependencias del Ejecutivo deberán establecer la coordinación adecuada con el ISSSTE a fin de desarrollar los programas de capacitación para empleados de base.

"PRIMERO.- De conformidad con lo dispuesto en el acuerdo del 25 de junio de 1971, en el desarrollo de los programas de capacitación para empleados de las distintas dependencias del Ejecutivo deberán establecer la coordinación adecuada con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado".

"Para tal efecto, los organismos de capacitación que actualmente funcionan, así como los que en lo sucesivo se constituyan en las distintas dependencias, deberán integrarse con la participación de aquellas personas que determine el Titular, con representantes de las Secretarías de Educación Pública, del Trabajo y Previsión Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y del Sindicato de la dependencia de que se trate".

"SEGUNDO.- Los mencionados organismos impartirán cursos de capacitación y desarrollo de personal de su dependencia y al de aquellos que lo soliciten, a fin de instituir para dicho personal una función de servidor público en los campos administrativos, técnicos y profesionales".

"TERCERO.- Las dependencias del Ejecutivo Federal procurarán establecer en sus respectivos departamentos de escalafón, los procedimientos adecuados para que el personal de base que se capacite pueda ascender de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

"CUARTO.- Para el desarrollo de programas de capacitación de empleados de confianza, las dependencias del Ejecutivo coordinarán sus acciones respectivas con la Secretaría de la Presidencia".

31 de enero de 1977.- Acuerdo por el que se modifica la estructura de la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal.

"TERCERO.- La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, tendrá las siguientes funciones:

Fracción II: Proponer sistemas de organización y funcionamiento de las unidades de Administración de personal, con el objeto de que atiendan en debida forma las actividades de planeación de recursos humanos, empleo, capacitación y desarrollo de personal, administración de sueldos y salarios, prestaciones sociales, incentivos para los trabajadores y de información sobre la fuerza de trabajo al servicio del Estado".

Fracción VI: "Elaborar un programa permanente de formación y capacitación de personal por niveles funcionales en dependencias y sectores administrativos y establecer los lineamientos a que deberán sujetarse las unidades de capacitación que se encarguen de su ejecución".

8. LA CAPACITACION DEL SECTOR PUBLICO EN MEXICO

La capacitación aplicada técnicamente, tiene pocos años de haberse implementado como un instrumento de la Administración Científica; la cual a su vez, es relativamente nueva comparándola con los antiguos procedimientos y sistemas administrativos. En forma general, ha tenido mayor aplicación el sector privado y principalmente en empresas de capital extranjero.

El retraso en la implantación de nuevas técnicas administrativas las cuales se adoptan, resultan ya obsoletas y no están adaptadas convenientemente a la cultura, han propiciado que países en desarrollo se vayan quedando cada vez más atrasados con respecto a las naciones industrializadas; pues significa muchas divisas y en muchas ocasiones no se obtienen los resultados esperados.

"Según el censo de 1970, la población con 6 o más años de edad, ascendió a 38.370,438 de los cuales 13.364,134 no contaban con instrucción alguna; la población analfabeta con diez o más años de edad fue de 7.677,073; la población de 15 años y más, que tienen aprobados y

terminados los estudios desde enseñanza media hasta posgrado es de 1,104,010 de los cuales 533,826 cuentan con secundaria; 43,489 con preparatoria o vocacional; 565,601 con estudios profesionales y 2,094 con estudios de posgrado" [35]

"Todo esto indica que, para mejorar las condiciones de vida del país es necesario incrementar enormemente la productividad. Esto se puede lograr mediante la capacitación, no sólo a nivel de organizaciones privadas, sino de empresas gubernamentales, ya que el problema es nacional" [36]

Ultimamente el Sector Público, ha generado una serie de necesidades, entre las que se asitúa la de contar con elementos bien capacitados, con el objeto de que desarrollen con éxito su trabajo. Esto es, consecuencia de la problemática que surge del ritmo de desarrollo que vive el país. En base a ello, existe una gran preocupación por formar mano de obra calificada con mayor grado de perfección, que pueda cubrir satisfactoriamente los servicios que presta.

[35] Datos obtenidos del Censo de Población de 1970, Dirección General de Estadística.

[36] Prieto L.A., La Capacitación en la Esfera Gubernamental, Tesis, Facultad de Contaduría y Administración. UNAM, 19

Dándose cuenta de la necesidad de capacitación que existe en el país, el gobierno promovió ésta en el Sector Público por medio del Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial el 26 de de julio de 1971.

"Pero aún así, existe un problema grave, ya que en los diferentes organismos, la capacitación se ha enfocado principalmente a la preparación del personal técnico, y que el esfuerzo por capacitar de nada sirve, debido a que no son aprovechados adecuadamente, ya que permanecen en el mismo lugar y con el mismo sueldo". [37]

Normalmente se observa que el núcleo mayor de empleados es de tipo administrativo, cuya preparación académica es muy variada, ya que hay elementos que sólo han cursado la primaria, denotando una clara ineficiencia. Pero existe otro factor que impide la productividad, que es el "nepotismo", muy generalizado en este medio, en el que por regla general se utilizan las recomendaciones a nivel de amistad entre los funcionarios, cosa que impide una adecuada selección del personal que va a prestar sus servicios.

[37] Delgado. A.G., Organización y Función de una Unidad de Capacitación en una Oficina de Gobierno, Tesis, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, 1972.

Estas causas han originado que la capacitación siga siendo deficiente, no obstante se hayan hecho intentos de capacitación en las dependencias públicas, al crear centros de capacitación, otorgan becas en instituciones diversas para especializar al personal, crear escuelas, etc.

En la Conferencia Nacional del Plan Básico de Gobierno de 1976-1982, se establecen las siguientes soluciones a la capacitación:

1. Debe orientarse a dotar a los servidores públicos de los conocimientos y habilidades para el desempeño eficiente de sus trabajos.
2. Es una función que obligatoriamente deberán realizar las dependencias de la Administración Pública.
3. Debe ser una función permanente y sistemática.
4. Debe estar orientada en dos sentidos: formativo e informativo.
5. Los programas de Capacitación Técnica deberán ser útiles para subsanar deficiencias y desarrollar las aptitudes potenciales del personal.
6. Debe ser un proceso que esté presente en todo el tiempo de ocupación del empleado.
7. Los programas de capacitación que se realicen en el Sector Pú-

blico, deben ser considerados como inversiones recuperables.

8. Deberá propiciar un efecto multiplicador de la misma.
9. Para convertir la capacitación en un proceso institucional, cada entidad del Sector Público debe contar con una unidad que realice las funciones siguientes:
 - a) Identificación de necesidades de capacitación.
 - b) Ordenamiento y jerarquización de dichas necesidades.
 - c) Diseño, organización, ejecución y coordinación de programas de capacitación.
 - d) Evaluación periódica de las actividades de capacitación realizada.
10. Debe operar en estrecha colaboración con todas las entidades administrativas establecidas en la dependencia u organismo.

Por lo que respecta a la calidad de los cursos que se imparten, cabe hacerse la siguiente pregunta ¿Qué resultados se han obtenido al respecto?

En realidad, muy poco se contempla este problema; es decir, la Evaluación de la Capacitación.

9. PANORAMA DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO HASTA 1982

La Asociación Nacional de Capacitación del Sector Público, A.C., realizó una investigación(38), para conocer los avances logrados en esta materia en el Sector Público. Utilizó como metodología la encuesta directa a organismos descentralizados y empresas de participación estatal.

Los resultados obtenidos los agruparon en tres partes:

- a) Instituciones que tienen sistema propio de capacitación, administrado por un centro (departamento, oficina, coordinación, etc.)
- b) Instituciones que llevan a cabo la capacitación mediante personas no dedicadas expresamente a dicha función (jefes, directores, etc.)
- c) Instituciones que no imparten programas de capacitación.

Se encuentra un alto porcentaje de empresas que no disponen de áreas específicas para atender la función de capacitación y adiestramiento; lo cual crea el pensamiento de que no se ha concebido a la capacitación, el esfuerzo y recursos que la obligatoriedad legal y el propio interés de los trabajadores y patrones requiere. Sin embargo, debe

(38) Rosa Fuentes, Alma. Panorama Actual de la Capacitación en el Sector Público, Capacitación, Productividad y Cambio, Asociación Nacional de Capacitación del Sector Público, A.C. México, D.F., Año 1, Núm. 1, marzo 1982, págs. 21-23.

considerarse que la capacitación es inherente a las tareas cotidianas de todo jefe o supervisor que tiene personal a su cargo.

Por tal motivo es inquietante saber la situación de la capacitación en el Sector Público y si se han cumplido las obligaciones legales en este sector.

De cualquier manera puede señalarse que se dan casos frecuentes en que la función capacitadora no es valorada por los funcionarios responsables de la producción o servicios.

Esto se debe a que la capacitación no ha sido aceptada por los funcionarios como factor de productividad, pes el elaborar y llevar a cabo éstos, genera altos costos, sólo recuperables cuando existe un sistema permanente de entrenamiento. Es decir, por lo regular se dan cursos aislados para cumplir con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, lo cual se traduce en una producción atrofiada.

Otra consecuencia, es que en muchas ocasiones se les exige a los participantes a los cursos, un aumento de productividad inmediata, sin tener aún las aptitudes totales de una integración propia, como primer objetivo de un posterior aumento de bienes y/o servicios en su área de trabajo.

Por parte de los trabajadores existe el inconveniente de ceder parte de su tiempo libre en superarse para beneficio de ellos, de sus familias, la institución para la cual trabajan y de la sociedad en general.

Es importante mencionar la infraestructura "empresarial" que se ha formado para cumplir con la obligación legal de capacitar a los trabajadores, o sea, la comercialización de cursos en "paquete" que a un alto costo se manejan como cartabón, con una pobre adecuación a las necesidades reales de las empresas que contratan tales servicios, ya que originalmente están diseñados para situaciones laborales existentes en países con un grado distinto de avance tecnológico o diferente enfoque vital, en otro habitat y modelos sociales y culturales ajenos, lo que hace que los materiales y sistemas ofrecidos den resultados a veces intrascendentes.

Así mismo, se infiere la necesidad de un mayor esclarecimiento de la función capacitadora en el Sector Público y profundizar sobre los obstáculos señalados para su realización en las organizaciones con programas establecidos.

Concluyendo, se requiere impartir programas serios con instructores ca

paces de acrecentar la investigación y el desarrollo de técnicas y sistemas propios a nuestra idiosincracia, apegados a la realidad del país.

10. SITUACION ACTUAL DE LA CAPACITACION

En cumplimiento a los ordenamientos establecidos en la Ley de Planeación, se llevó a cabo el Proceso de Consulta Popular a fin de promover y garantizar la participación de diversos sectores que integran la sociedad, así como para hacer más efectivo y realista el diseño y ejecución del Plan Nacional de Desarrollo. Por lo cual, se inició el 10 de febrero de 1983 el Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, a cargo de la STPS.

Para abordar los temas que afectan a la capacitación y a la productividad, se instalaron ocho Comisiones de Trabajo:

1. Planeación y Ejecución de Programas de Capacitación y Productividad.
2. Capacitación y Productividad en la Pequeña y Mediana Empresa.

3. Capacitación y Productividad en el Sector Público.
4. Capacitación y Productividad en el Sector Informal Urbano.
5. Capacitación y Productividad en el Medio Rural.
6. Capacitación y Productividad en el Fomento del Empleo.
7. Capacitación y Productividad en los Sectores Económicos Estratégicos.
8. Papel de las Comisiones Mixtas en la Ejecución de Acciones de Capacitación y Productividad.

En las Comisiones se dio una amplia participación de representantes de los sectores social, público y privado, quienes opinaron sobre la problemática actual, así como los propósitos y acciones, que en su opinión, deben seguirse para la solución de los problemas.

De acuerdo a las diferentes Comisiones que se establecieron es interés de la presente, la situación de la Capacitación y Productividad en el Sector Público.

- a) Diagnóstico de la Situación Actual.

En relación al Sector Público se analizó con profundidad la pro-

blemática. A este respecto los participantes describieron dicha problemática de la siguiente manera:

- Es muy reducida la vinculación entre los programas de capacitación dirigidos al personal al Servicio del Estado, y otros esfuerzos gubernamentales tendientes al mejoramiento operativo y administrativo de las dependencias y entidades públicas.
- La escasa información sobre necesidades de capacitación en las empresas públicas impide planear de manera integral este servicio.
- Dicho sector no ha desarrollado en forma suficiente un catálogo de puestos que defina con claridad el tipo de funciones correspondientes a su posible evolución, que permita prever las necesidades actuales y futuras de promoción.
- Los problemas de capacitación atienden al desarrollo laboral, pero no integral del trabajador.
- La baja productividad en determinadas empresas públicas se

debe en ocasiones a la poca capacitación que han recibido los trabajadores. Otros factores son el equipo inadecuado, la carencia de tecnologías apropiadas, las malas condiciones ambientales, la falta de estímulos y compensaciones al personal, los sistemas organizacionales deficientes, la marginación del trabajador, las relaciones conflictivas entre los recursos humanos, etc.

b) Propósitos.

Del análisis de la problemática planteada, se resumieron en tre otros, los siguientes propósitos sobre los que deben coadyuvar la capacitación y la productividad:

- Conjugar los esfuerzos de los sectores en el diseño de la política nacional de capacitación y productividad.
- Garantizar a los trabajadores la posibilidad de superación mediante su incorporación a las diferentes modalidades de formación.
- Vincular en forma efectiva los procesos educativos y productivos.

- Elevar la calidad de la capacitación, mejorar su control y disminuir sus costos.
- Establecer formas permanentes de financiamiento en los programas de capacitación para el trabajo, a fin de que estos tengan continuidad.
- Añadir al artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, el derecho del trabajador a la información sobre los mercados de trabajo.

c) Medidas y acciones a realizar:

En relación al sector público, se resaltó también la importancia de adoptar algunas acciones que pongan en práctica los propósitos. Al respecto se recomendaron las siguientes acciones:

- Desarrollar un sistema rector de la capacitación en y para el trabajo, a fin de sentar las bases de una mayor coherencia de la función capacitadora.
- Elaborar un catálogo nacional de puestos y ocupaciones

por rama productiva y de servicio.

- Desarrollar un sistema de evaluación que retroalimente y fortalezca las acciones del programa nacional de capacitación.
- Asegurar la realización de un diagnóstico de la organización, previo a la elaboración de un programa de capacitación.
- Desarrollar y difundir metodologías que permitan evaluar el impacto de la capacitación en la productividad.
- Desarrollar y consolidar el servicio civil de carrera.

[39].

d) Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988.

La política de capacitación se encuentra estrechamente vincu

[39] Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, Documento Síntesis, 14 de marzo de 1983, págs. 1, 2, 6, 7, 10, 12, 17 y 18.

lada a la de productividad: la capacitación aparte de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar, por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo.

La movilización y la proyección del potencial de desarrollo nacional, requieren ineludiblemente de políticas ambiciosas de capacitación. Sin embargo, para que la capacitación y el desarrollo se refuercen mutuamente, es necesario lograr un equilibrio adecuado entre ambos. Si para el grado de desarrollo alcanzado la capacitación es insuficiente, ésta se convierte en estrangulamiento para un desarrollo mayor. Si la capacitación no se relaciona con las oportunidades que para su ejercicio ofrece el desarrollo alcanzado, habrá desperroche de recursos. Así, la capacitación es a la vez resultado y condición del desarrollo.

Propósitos.

El propósito general de la política de capacitación y productividad es obtener mejores niveles de utilización de los

recursos de la economía, para propiciar la solución de los problemas estructurales que padece, tales como la desigualdad social y regional y la insuficiencia de ahorro y divisas. Para este objetivo se establecen las siguientes prioridades:

- Resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y demanda de mano de obra calificada, mediante una mayor disponibilidad de oportunidades de capacitación y adiestramiento a todos los niveles requeridos con el propósito de ampliar el acceso de la población a los empleos productivos. Se pondrá especial cuidado en aquellos sectores intensivos en mano de obra calificada.
- Garantizar que los mayores niveles de productividad así generados se distribuyan más equitativamente entre los factores de la producción y entre las regiones, propiciando para ello una mayor vinculación de aquéllos con el salario.
- Disminuir los efectos negativos que puedan generarse en

tre mayores niveles de productividad y de empleo.

- Orientar los cambios de la productividad en forma selectiva, considerando las características que la determinan y la dirección de la transformación estructural que se ha planteado en la estrategia de desarrollo.
- Reducir los diferenciales de productividad entre ramas de actividad, estratos empresariales y regiones del país, para así disminuir los diferenciales de ingresos laborales entre los mismos.

Lineamientos para la Capacitación.

- 1.- Lineamientos para Fortalecer el Marco Jurídico de la Capacitación.
 - Realizar los cambios que permitan adecuar las atribuciones de las instituciones relacionadas con la capacitación, con la finalidad de definir, integrar e instrumentar un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que elabore lineamientos, diseñe e instrumente programas, determine fuentes de finan

ciamiento y delimita responsabilidades de los sectores público, privado y social.

- *Promover el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de empleo y capacitación.*
- *Crear sistemas de promoción y certificación que permitan al capacitado tener mayor movilidad y seguridad en su correspondiente mercado de trabajo.*
- *Estudiar, conforme a las propuestas definidas en el Foro de Capacitación y Productividad y a los planteamientos de la reunión de consulta popular sobre empleo, capacitación y productividad, la posibilidad de ampliar la Ley Federal del Trabajo para que se establezca un marco legal en materia de capacitación y adiestramiento de la población del sector informal urbano.*
- *Hacer efectivo el derecho a la capacitación y a la información sobre mercados de trabajo y de servicios de capacitación para los trabajadores asalariados, y*

establecer los mecanismos para extender los programas de capacitación, conforme a los requisitos sectoriales de mano de obra y a las expectativas de progreso de los trabajadores.

2.- Lineamientos para Reforzar los Esquemas de Financiamiento de la Política de Capacitación.

- Establecer sistemas de capacitación y adiestramiento financiados por las empresas y regulados por el Estado que tomen en cuenta la naturaleza del contexto regional en que se diseñarán las acciones de capacitación y productividad para fomentar la descentralización y desconcentración de las actividades en materia, propiciando una mayor participación de las autoridades locales y estatales en la programación y ejecución de las acciones correspondientes.
- Elevar la calidad de la capacitación, mejorando su control y estableciendo formas permanentes de financiamiento, a fin de depurar y dar continuidad a los programas.

3.- *Lineamientos para Vincular el Desarrollo Científico y Tecnológico a los Programas de Capacitación.*

- *Aprovechar mejor la capacidad instalada para educación científica y tecnológica y acercar los esquemas educativos formales a los requerimientos de la planta productiva.*
- *Orientar el esfuerzo de las dependencias y entidades del sector laboral a crear tecnologías de reproducción y autoaplicación, que posibiliten extender las acciones de los agentes capacitadores.*
- *Considerar en los programas de capacitación y adiestramiento como acciones prioritarias, las referidas a la incorporación de tecnologías, conforme a los requerimientos que demanda la adecuación del proceso de producción a los objetivos de desarrollo, en un marco que considere los patrones socioculturales, económico locales, así como los recursos naturales a explotar.*

4.- *Lineamientos para Coordinar Acciones de los Sectores Público, Privado y Social en Materia de Capacitación.*

- *Incluir en los programas de capacitación elementos de organización y administración tanto social del trabajo como de las unidades productivas.*
- *Promover con los sectores el establecimiento de mecanismos para que el trabajador participe de los be neficios de su mejor calificación; particularmente a través de un crecimiento en los salarios, vinculando la capacitación a un sistema escalafonario.*
- *Difundir, de acuerdo con las propuestas del documen to síntesis del Foro de Capacitación y Productividad, el sistema rector de la capacitación del sector público en y para el trabajo, a fin de sentar las bases de una mayor coherencia de la función capacitadora.*
- *Formular, en concordancia con las recomendaciones del foro, un programa de capacitación para el desarrollo rural que limite el proceso de expulsión de*

mano de obra del medio, y que garantice al trabajador rural posibilidades de superarse a través de su incorporación a las diferentes modalidades de formación.

- Estructurar programas específicos de capacitación para la pequeña y mediana empresa que, según se sugirió en el mismo foro, permitan al trabajador disponer de medios de superación a través de diversas modalidades de formación, y a la empresa contar con mayores niveles de adiestramiento en sus cuadros técnicos y directivos.
- Coordinar las acciones de los sectores en el diseño de programas que permitan fomentar y aprovechar las potencialidades creativas y productivas y así como la inventiva de la comunidad organizada.
- Propiciar la coordinación entre los correspondientes organismos de los sectores público, privado y social, de modo que abarquen servicios de capacitación y adiestramiento, tanto para trabajadores contractuales, como de los sectores informal urbano y tradi-

cional rural.

- *Concertar acciones con los sectores privado y social para aprovechar las instalaciones de las unidades productoras como establecimientos de capacitación. [40]*

11. EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

[Unidad Capacitadora de la S.T.P.S.]

a) Antecedentes.

- *Instituto Técnico Administrativo del Trabajo (ITAT).
Con fecha 6 de agosto de 1955 fue creado este Instituto, el cual inició sus labores en 1956, y dentro de sus finalidades básicas se encontraba la "preparación y capacitación técnica necesarias del personal vinculado con las relaciones obrero-patronales, a fin de hacer más efectivas sus gestiones".*
- *Instituto del Trabajo (IT)
Con el deso de coordinar mejor y fortalecer las actividades*

[40] *Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 1983, segunda sección, págs. 57 y 58.*

que realizaba el ITAT, se incorporó el artículo 525 en la Ley Federal del Trabajo [1970] el cual estableció la obligación para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de organizar un Instituto del Trabajo para la preparación y elevación del personal técnico y administrativo de las autoridades del Trabajo. Creándose así el IT el 29 de enero de 1971.

b) Creación del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET)

Debido al progresivo aumento de las tareas a realizar por parte de la Administración Pública del Trabajo, la STPS promueve la realización de los objetivos de la Política Laboral y además de numerosos proyectos técnicos a través de organismos laborales que se han creado; esto es, como unidades administrativas autónomas, desconcentradas, descentralizadas y fideicomisos; con el objeto de proporcionar más y mejores servicios a los usuarios en el ámbito del trabajo y de la previsión social.

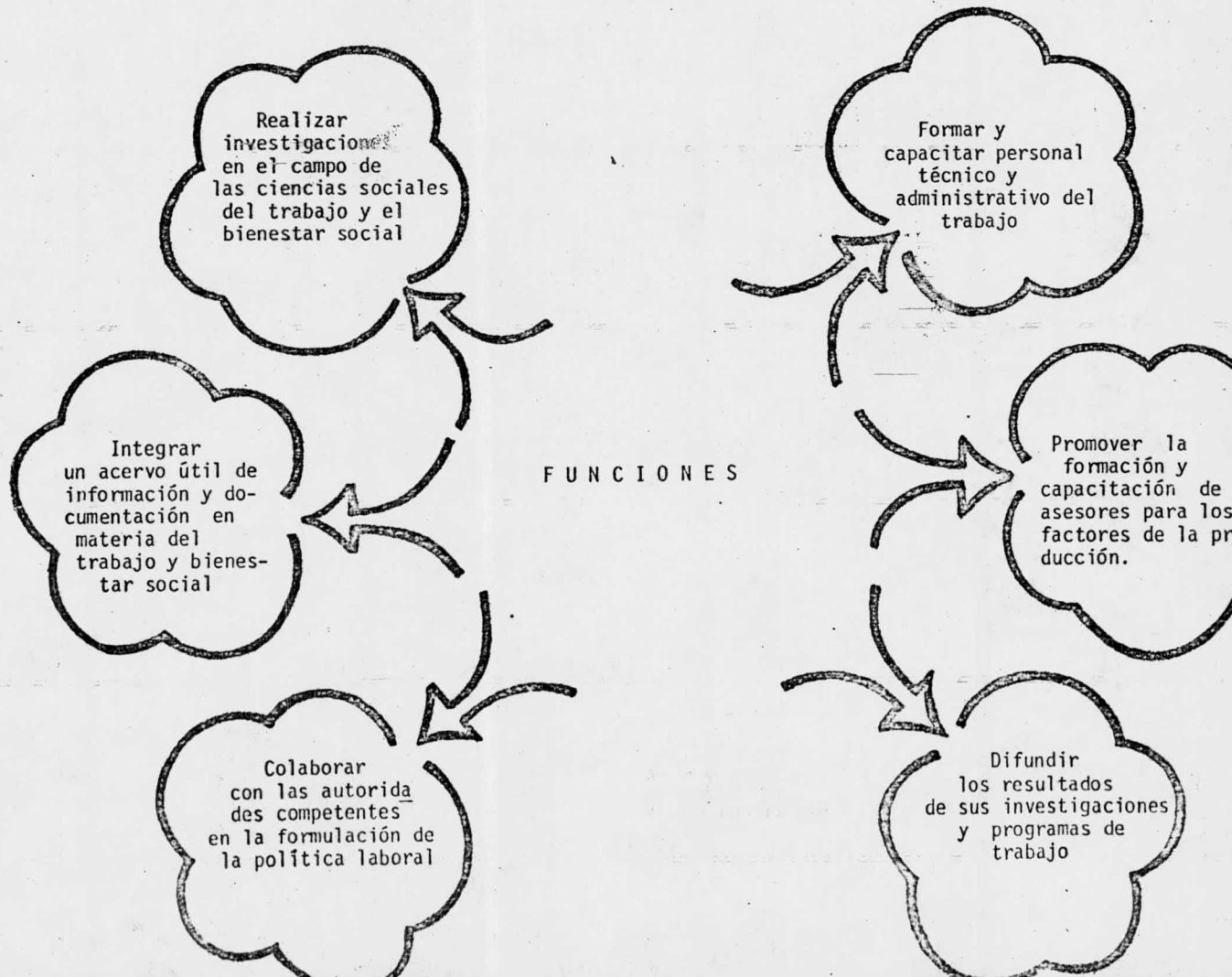
Por lo tanto, por Decreto Presidencial del 10 de julio de 1974, se crea el INET, como órgano desconcentrado de la STPS, el cual promueve el desarrollo de actividades debidamente programadas.

para la capacitación de los funcionarios públicos y el aprovechamiento de recursos adecuados a normas precisas de la política laboral, que permitan al Sector Público del Trabajo una funcionalidad operacional de un alto grado de eficiencia, acorde a la realidad social.

Sus funciones son las siguientes:

Funciones de Apoyo: [ver figura No. 2]

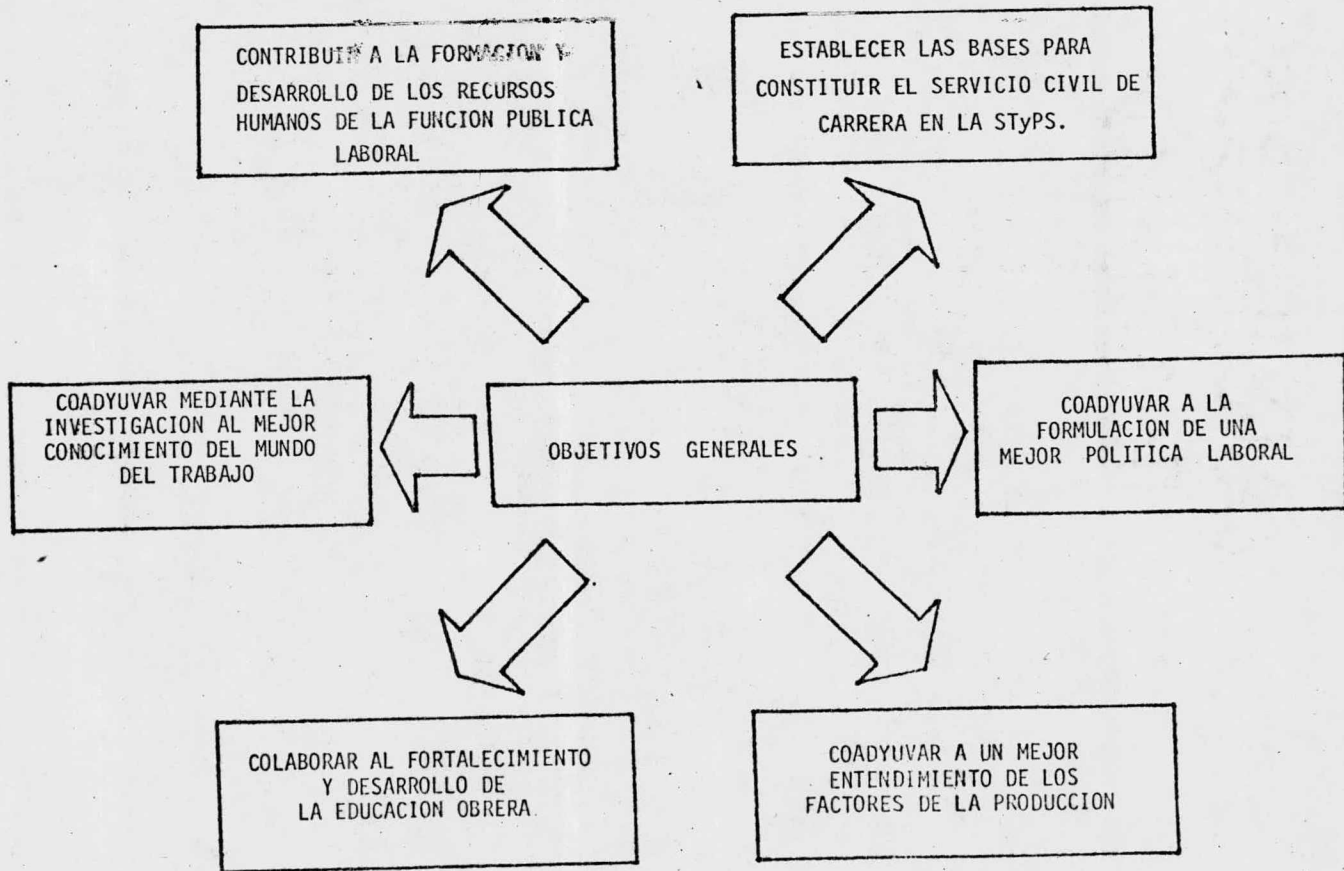
- I. Formar y capacitar al personal técnico y administrativo de la función pública del trabajo; acrecentar su nivel profesional y coadyuvar en este mismo sentido, previo convenio, con las autoridades de las entidades federativas.
- II. Promover la formación de asesores para los factores de la producción.
- III. Realizar investigaciones en economía, sociología, derecho, administración, relaciones industriales y demás disciplinas sociales vinculadas al trabajo y al bienestar social.



- IV. Asesorar a las autoridades competentes en la formulación y ejecución de la política laboral y los programas respectivos.
- V. Integrar un acervo de información y documentación que facilite a las autoridades e instituciones del trabajo, el conocimiento de las principales experiencias nacionales y extranjeras en las materias mencionadas en la fracción III.
- VI. Difundir, a través de publicaciones, eventos diversos y medios de comunicación, los resultados más significativos de sus trabajos de investigación, información, documentación e intercambio.

Por lo tanto, satisface diversas funciones encaminadas principalmente a los siguientes objetivos: (ver figura No. 3).

- Contribuir al fortalecimiento técnico y administrativo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Formular los programas relativos al estudio de los problemas laborales en el ámbito nacional e internacional.



- Promover la formación y capacitación de asesores en la función pública del trabajo para lograr el equilibrio en los factores de la producción.

COMETIDOS PRINCIPALES:

- Formar funcionarios para el Servicio Público Federal en el área laboral.
- Formar especialistas que puedan asesorar a los factores de la producción.
- Realizar investigaciones en aspectos afines al desarrollo del Sector Público del Trabajo.
- Integrar un acervo documental que permita a las autoridades e investigaciones del trabajo conocer las principales experiencias nacionales y extranjeras sobre aspectos de interés para el Sector Público Laboral.

Ahora bien, hay que tomar en consideración también respecto al INET, su enfoque hacia las diversas áreas académicas que participan en el mismo. (Ver figura 4)

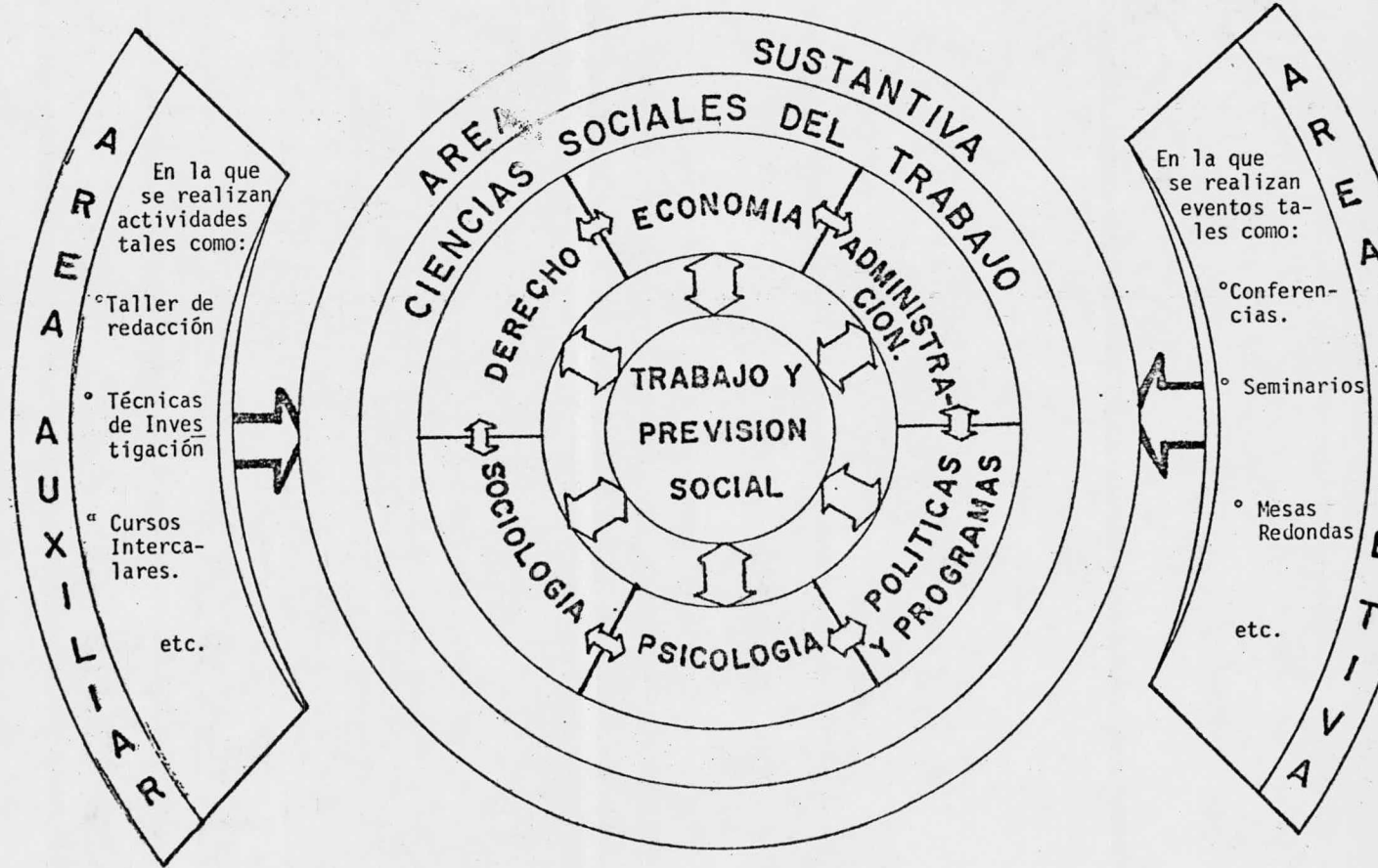


Figura No. 4

Dentro de sus diversos subprogramas y proyectos se encuentra la Subdirección de Educación Laboral.

En esta Subdirección se concibe la educación laboral como un proceso permanente de transformación de actitudes y comportamientos de quienes habitualmente participan en la administración del trabajo.

Los objetivos de esta Subdirección son los siguientes:

- Contribuir a la formación general, profesional y especializada del personal de las instituciones de la política laboral;
- actualizar y capacitar al personal del nivel medio y de apoyo para su desarrollo personal y el mejor desempeño de sus funciones; y
- proporcionar asistencia técnica al movimiento obrero organizado. (Ver figura 5)

Esta Subdirección, para el cumplimiento de sus objetivos tiene diversos proyectos, dentro de los cuales se encuentra el de Capacitación Interna e Intersectorial.

Actualizar y capacitar al personal de nivel medio y de apoyo para un desarrollo personal y el mejor desempeño de sus funciones

Contribuir en la formación general, profesional y especialización del personal de las Instituciones de la Política Laboral

OBJETIVOS

Proporcionar Asistencia Técnica al Movimiento Obrero

Donde se ha considerado que la superación es una de las necesidades manifiestas del país, y ésta, está cobrando especial importancia para los responsables de concebir, formular y aplicar la política laboral, pilar esencial de un programa gubernamental que busca dar al desarrollo su dimensión socio-política.

En este proyecto se ha manejado a la capacitación como un proceso de enseñanza aprendizaje referente a conocimientos teóricos y prácticos, vinculados directamente con la labor que desempeña el sujeto. a diferencia de este concepto, el adiestramiento se considera como la adquisición de habilidades para el ejercicio repetitivo de una actividad.

Conjuntamente con los conceptos anteriores se manejan también los de actualización y capacitación técnica; entendiéndose el primero como el reciclaje de la formación que ya se tiene, a fin de adecuarse a nuestras circunstancias de trabajo; y el segundo, como el conjunto de cursos que versan sobre temas afines al ámbito del trabajo y la previsión social y que sean de interés para el personal de los otros sectores de la Administración Pública Federal.

El objetivo principal del proyecto de Capacitación Interna, es

el de coadyuvar con el SIPSEL (Sistemas Internos de Productividad del Sector Laboral), en su calidad de institución capacitadora para proporcionar a los trabajadores del sector, las vías necesarias para que accedan a una mayor capacitación, adiestramiento o actualización, acordes a su actividad laboral.

La diferencia entre capacitación interna y capacitación intersectorial, se da en que la primera está encaminada principalmente a la capacitación del Sector Laboral de la Administración Pública Federal, y la segunda, a dar apoyo a la política laboral del actual gobierno e implementar la V Etapa de la Reforma Administrativa en lo referente a la formación de funcionarios públicos.

Por lo anterior, dentro del proyecto de capacitación intersectorial se llevó a cabo un convenio de apoyo que celebró la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subdirección de Educación Superior e Investigación Científica, con la participación de la Dirección General de Investigación Científica y Superación Académica y el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), lo cual es motivo de esta tesis.

c) Reformas.

Por Decreto Presidencial del 18 del mes de noviembre de 1982, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 del mismo mes y año, en el cual el INET pasó a ser organismo descentralizado que será denominado Instituto Nacional del Trabajo en conjunto con el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (CESHMO), el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET) y la Editorial Popular de los Trabajadores (EDIPOT).

Dentro de los nuevos objetivos que se plantean al Instituto se resaltan los siguientes:

- Planeación, organización y ejecución de las actividades educativas y formativas, destinadas a mejorar los niveles de conocimiento y destreza de los funcionarios y del personal técnico-administrativo del Sector Público Laboral.
- La vinculación de la educación laboral dirigida a funcionarios, trabajadores y empresarios, con los planes y programas del Sistema Educativo Nacional y con los del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Sin embargo, esta reforma no se llevó a cabo de acuerdo al Decreto planteado, ya que posteriormente con fecha 4 de marzo de 1982 fue publicado en el Diario Oficial el Reglamento Interior de la STPS, donde contempla una Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, pasando a formar parte así, el Instituto Nacional del Trabajo a esta Coordinación.

Dentro de esta Coordinación se crean diversas direcciones de área, como son:

- Dirección de Política Laboral.
- Dirección de Programas Institucionales y Documentación.
- Dirección de Estadísticas del Trabajo.
- Dirección del Órgano público desconcentrado Instituto del Trabajo.

En relación a este último, por ser un Órgano desconcentrado de la STPS, se establecen sus funciones por Decreto Presidencial del día 29 de marzo de 1983 publicado en el Diario Oficial el 30 del mismo mes y año. Otorgándole las siguientes facultades:

- *Participar en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de formación de personal del sector administrativo que le corresponde coordinar a la STPS.*

- *Desarrollar las actividades que se estimen necesarias para fortalecer técnica y administrativamente a la STPS, así como al Sector correspondiente.*

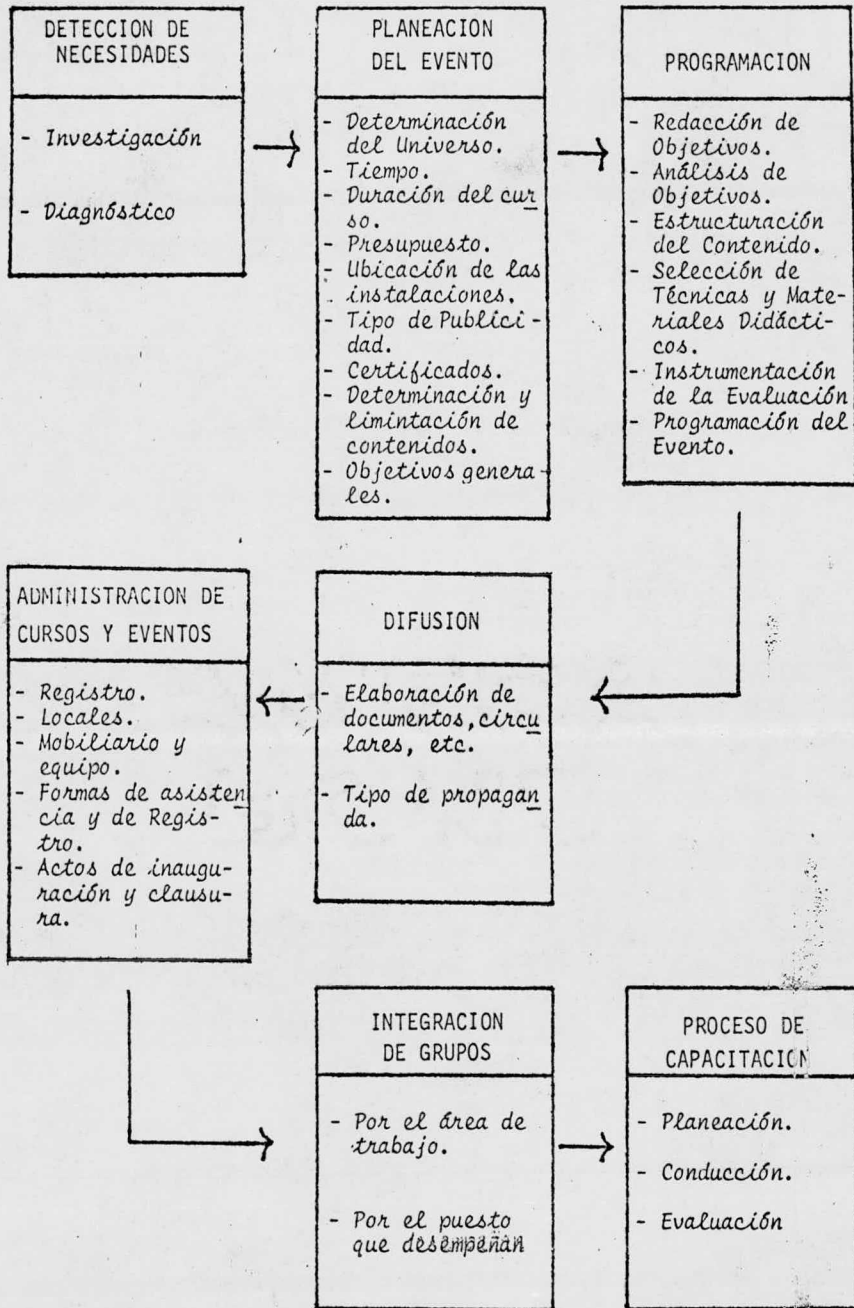
Capítulo 3

«PROCEDIMIENTO PARA LA
REALIZACION DE EVENTOS
DE CAPACITACION»



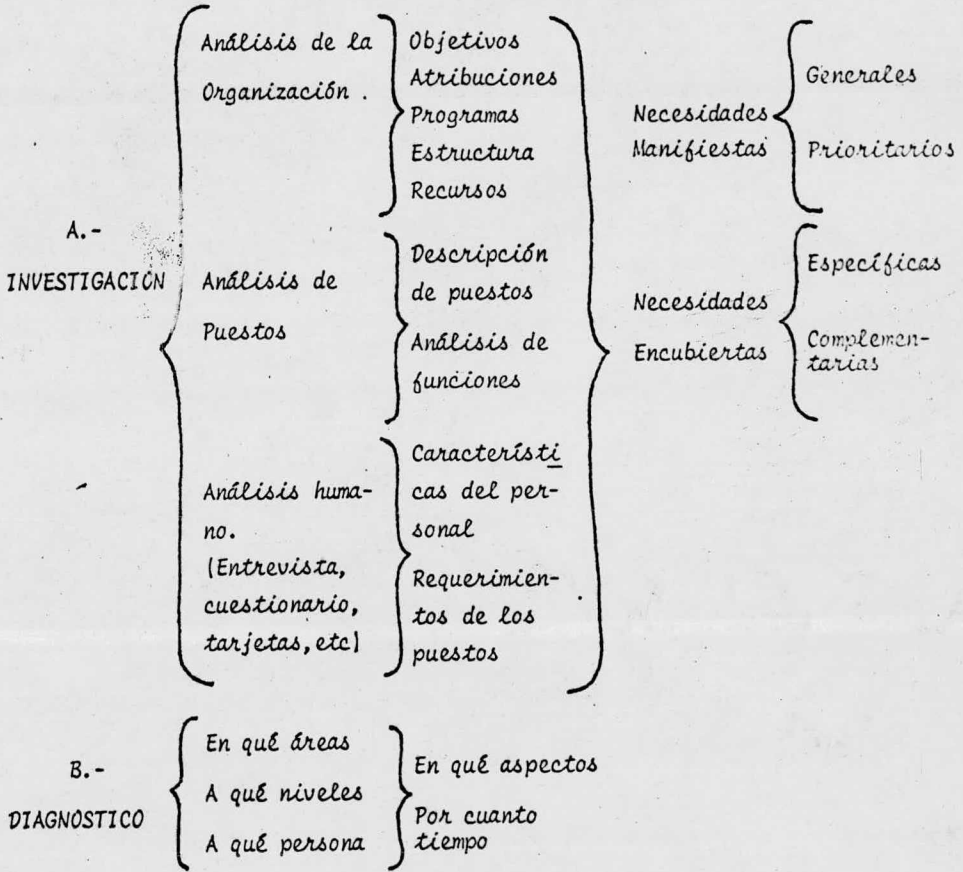
PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACION DE EVENTOS
DE CAPACITACION

El procedimiento para la realización de eventos de capacitación se considera como una actividad sistemática, en la cual su contenido se estructura con base en normas, principios y procedimientos para una adecuada programación y funcionalidad. Dicho procedimiento comprende las siguientes etapas: (ver gráfica 1)



Gráfica No. 1

DETECCION DE NECESIDADES



1. DETECCION DE NECESIDADES

Constituye la primera etapa del proceso e implica los pasos siguientes:

1. Determinar los requisitos del puesto.
2. Determinar el grado en que el empleado es capaz de cumplir con la norma de actuación.
3. Si no cumple con esta norma de actividad, al grado que las razones de ello impliquen deficiencias de conocimientos, habilidades, actitudes o conducta de los empleados posiblemente la necesidad de modificaciones quede atendida con la capacitación.

El conocimiento de las áreas deficitarias y de las personas afectadas, sólo se obtiene mediante una cuidadosa investigación.

La correcta determinación de necesidades de capacitación es importante porque:

1. Ahorra tiempo y dinero.

2. Permite que las actividades de capacitación se inicien sobre bases sólidas y realistas.
3. Desarrolla una actitud favorable del personal hacia la capacitación, al obedecer a problemas reales y concretos.
4. Proporciona los antecedentes necesarios para la elaboración de los programas que requieran las organizaciones públicas o privadas.

El propósito de la determinación de capacitación es conocer con exactitud, tanto las diferencias del personal como sus necesidades futuras.

Básicamente, es necesario contestar las siguientes preguntas:

¿Quién necesita capacitación?

¿En qué se necesita capacitación?

Obtener buenas respuestas a estas preguntas es una de las tareas más difíciles e importantes para el proceso de la capacitación.

Y para dar estas respuestas se requiere la investigación y el diagnóstico de necesidades de capacitación.

INVESTIGACION. (1)

Como todo procedimiento, la investigación de necesidades se desarrolla mediante una serie de actividades, interrelacionadas entre sí, que persiguen un objetivo común. Sin embargo, antes de empezar a describir las técnicas de investigación que nos proporcionen la información, debemos de tomar en cuenta que para realizar la determinación es conveniente partir del hecho de que existen:

- a) Necesidades manifiestas*
- b) Necesidades encubiertas*

Las necesidades manifiestas son establecidas en base al sentido común y no requieren para ser detectadas de la utilización de técnicas como cuestionarios, pruebas, etc.

Estas se localizan analizando:

(1) S.S.A.- Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981. págs. 11, 12 y 13.

- Número de empleados existentes y requeridos.
- Promociones a corto, mediano y largo plazo.
- Asignaciones a puestos similares.
- Porcentaje de ausencias.
- Aumento del personal a largo plazo por ampliación.
- Modificaciones en la estructura del personal.

También las necesidades manifiestas se localizan cuando:

- Los procedimientos son nuevos o modificados.
- Cambios en el sistema de la organización pública o privada.

Las necesidades encubiertas son aquellas que no son tan obvias, se re quiere realizar un trabajo más minucioso. Es aquí cuando se auxilia uno de técnicas que nos proporcionen los datos para determinar o diag nosticar las necesidades de capacitación.

TECNICAS.

1. Análisis de la organización.- Se ocupa básicamente del estudio general de la institución, respecto a sus objetivos, atribucio-

nes, programas, estructura, recursos y la situación de éstas en función de la consecución de sus objetivos. Por lo regular no destaca sus necesidades específicas; en cambio, permite conocer las necesidades manifiestas, comunes a toda la institución, pudiendo ser éstas las prioritarias.

2. *Análisis de puestos.*- Es una técnica que consiste en enlistar ordenadamente lo que se hace en el puesto y lo que se necesita saber para hacerlo bien. Esto permite a su vez estructurar los catálogos de puestos.
3. *Inventario de habilidades.*- Se utiliza para determinar las áreas o tareas en que se requiere capacitación y precisar quienes lo requieren. Generalmente es hecho por los jefes, quienes debido a que se encuentran en contacto directo con el personal y conocen las actividades que se realizan, esto les permite hacer apreciación en cuanto al desempeño.
4. *Las tarjetas.*- Se enlistan las actividades en una tarjeta y se le entrega a un equipo, al empleado o al jefe, pidiéndole que seleccione las que considere que requieren capacitación.
5. *Entrevista.*- Son de tres tipos: dirigida, semidirigida y libre.

6. *Cuestionario.*- Es uno de los métodos más rápidos y económicos para determinar las necesidades de capacitación.

DIAGNOSTICO. -(2)

El diagnóstico es la parte que integra la determinación de necesidades. Se realiza a través del análisis de los datos que arroje la investigación, interpretándolos cualitativa y cuantitativamente a fin de que permita:

- a) *Planear las actividades de capacitación de una manera realista y congruente;*
- b) *Orientar todo el proceso para la realización de la capacitación;*
- c) *Proporcionar pautas para la evaluación de las acciones de capacitación.*

Por lo tanto, el diagnóstico de necesidades de capacitación tiene como propósito fundamental dar a conocer:

- a) *En qué áreas de la estructura de la investigación se requiere capacitar;*

(2) *Idem*, págs. 13 y 14.

- b) A qué niveles funcionales de la propia estructura;
- c) A qué persona, describiendo el puesto que desempeña;
- d) Los requerimientos del puesto, en comparación con las características que poseen las personas.

Lo anterior permitirá señalar en qué aspectos se requiere capacitación y por cuánto tiempo; es decir, señalar cualitativa y cuantitativamente las necesidades manifiestas y encubiertas, además de destacar cuáles de dichas necesidades son las prioritarias en función de los programas de la institución.

2.. PLANEACION DEL EVENTO

Un plan es aquel que está formado por el conjunto de programas que intervienen en su desarrollo. Estos a su vez, se integran por cursos. Por tanto, para conformar un plan, son necesarios los elementos (curso-programa) que lo van a definir como tal, de esta manera se enlazan los eslabones para proporcionar capacitación. (3)

(3) UCECA. Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. Guía Técnica No.2, segunda edición corregida y aumentada, México 1980. Pág. 73.

Ahora bien, el programa es una etapa del plan que satisface las necesidades de un grupo. Dentro del programa se deriva el curso que es a su vez una parte del plan que, con sujeción al programa, satisface las necesidades a nivel de puesto de trabajo y se define como:

"El conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo, cuya reunión conforma un programa" (4)

Un módulo por lo tanto, es uno de los elementos del curso, encaminado a satisfacer las necesidades de las actividades del puesto; se define como:

"Actividad de enseñanza-aprendizaje que tienen como objeto relacionar elementos para conformar un tema o materia y cuya reunión constituye un curso" (5)

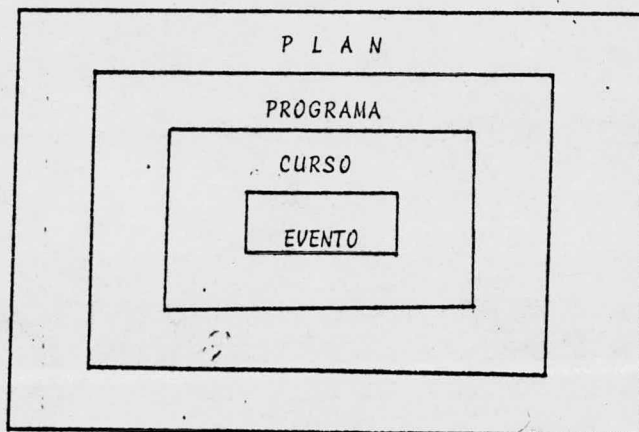
Un evento, es una parte del módulo, encaminado a satisfacer las necesidades de una tarea; y queda definido como:

(4) Idem. pág. 21

(5) Idem. págs. 21 y 22.

"Actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria". (6)

De tal manera que queda estructurado de la siguiente forma:



Dentro de la planeación que es de interés en este tema, podemos decir que es aquí donde se desarrollan propiamente las referencias y el bos-

(6) Idem. pág. 22.

quejo, lo cual prepara el terreno para estructurar el programa y la importación de la instrucción. Definiendo así, también de acuerdo a la detección y determinación de necesidades lo que propiamente arroja el diagnóstico de necesidades de capacitación, esto es, ¿en qué áreas? ¿a qué niveles? ¿a qué personas? ¿cuántas personas? ¿cuándo? ¿dónde? ¿por qué? etc.

Esto es:

1. Determinación del universo (perfiles de los participantes).
2. Tiempo (largo, mediano o corto plazo)
3. Duración del curso.
4. Presupuesto para el curso.
5. Ubicación de instalaciones.

Tipo de difusión

7. Constancia de asistencia
8. Determinación y limitación de contenidos de acuerdo al diagnóstico de necesidades.
9. Objetivos generales.

3. PROGRAMACION

La función de los programas de capacitación consiste en incrementar y desarrollar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, a fin de que estén en condiciones de realizar sus actividades en forma más eficiente, para que tengan oportunidades de progreso y satisfacción personal.

Para elaborar un programa de capacitación es indispensable contar con los datos que se derivan de la investigación y diagnóstico de necesidades, constituyéndose de esta manera la determinación de necesidades, como el requisito más importante para su estructuración, fundamentando la justificación de los mismos y orientándolos hacia la satisfacción de las necesidades reales que permitan el desarrollo individual e institucional.

Una vez que se implanta un programa, deberá integrarse cuidadosamente con las políticas de selección, asignación y organización que se determina a través de la planeación por medio de los perfiles y necesidades anteriormente establecidas.

Introducción a los Objetivos de Aprendizaje.

Antes de tratar las dos primeras etapas para la elaboración de progra

mas, es recomendable primero, abarcar y analizar la definición de un objetivo, así como sus características y funciones; para posteriormente tratar por separado y a la vez como un continuo la redacción y el análisis de objetivos.

Los objetivos de aprendizaje representan las metas que pretende la enseñanza y están referidos siempre a la conducta de los capacitandos, nunca a los que se espera o se quiere que haga el instructor (los objetivos que se refieren a la conducta del profesor se denominan objetivos de enseñanza).

El término objetivo indica aquello fundamentado en hechos susceptibles de demostración, es decir, que el significado de algo que es objetivo, pues estos no deben permitir las interpretaciones o indiferencias personales o subjetivas, que serán diferentes para personas diferentes. Solo que antes bien, un objetivo de aprendizaje comunicará en forma clara, precisa y completa, el mismo significado o mensaje a cualquier persona que lo lea.

"Un objetivo es un propósito expresado en un enunciado que describe el cambio propuesto en el capacitando, un enunciado de cómo debe ser el alumno cuando haya terminado exitosamente una experiencia de aprendizaje". (7)

(7) Mager Robert F., La confección de Objetivos para la Enseñanza, Ed. Guajardo, México 1975, pág. 19.

Características de los objetivos de aprendizaje

Por su definición podemos decir que debe ser:

- claro y explícito -

1. Todo objetivo esta referido a un sujeto.

Los objetivos de aprendizaje tienen como sujeto al capacitando; así comienzan diciendo:

"Al término de la enseñanza el participante..." Es decir, el objetivo de aprendizaje nos dice lo que el participante hará al término de la enseñanza (al terminar un tema o subtema determinado, o el ciclo de instrucción en general), como una demostración o prueba de que ha adquirido ciertos conocimientos durante ésta.

Por lo tanto, un objetivo de enseñanza tendrá un sujeto y su formulación dirá lo que el instructor hará para enseñar. Los objetivos institucionales tendrán como sujeto a la propia institución; los objetivos usados en la administración empresarial tendrán sujetos propios de tal administración, etc.

Así entonces, la primera característica de un objetivo es el referido a un sujeto (que es quien ejecuta la acción que el objetivo marque). Y para los objetivos de aprendizaje el sujeto será siempre: el participante.

2. Todo objetivo se formulará en términos de conducta observable o medible.

Aquí nos plantea el problema: cómo evaluaremos a nuestros participantes, si no es a través de las conductas que exhiben, sea en curso, ante una prueba, en prácticas, etc.

Ahora bien, los objetivos de aprendizaje al hacer referencia a lo que el capacitando hará, deberán indicarlo utilizando términos que denoten conductas observables.

En ocasiones las personas pueden interpretar de diferentes formas un objetivo, por lo cual el objetivo no cumple adecuadamente sus funciones de comunicación.

De un término que tiene una sola significación se dice que es unívoco.

Entonces, todo objetivo de aprendizaje se formulará en términos de conductas observables o medibles y que sean unívocas.

Un objetivo de aprendizaje quedaría formulado de acuerdo a lo señalado hasta aquí, del siguiente modo: Al término de la enseñanza, el participante: escribirá ...

Conviene recordar siempre que los objetivos de aprendizaje indican lo que participante hará al término de la enseñanza, como producto o resultado de lo mismo, y no lo que el capacitando hará durante la enseñanza para la adquisición de conocimientos.

Un objetivo es una meta, no un medio. Las conductas que marquen los objetivos son conductas meta a lograr y no conductas medio (prácticas) para ello.

En la formulación de objetivos de aprendizaje no se deben utilizar términos que sean vagos, ambiguos, sujetos a muchas interpretaciones, o que se refieran a conductas o procesos no observables, términos como: conocer, comprender, razonar, etc.

Por otro lado, un objetivo de aprendizaje no debe incluir en su redacción dos conductas, sino que cada objetivo hará referencia a un, y sólo un, proceso o conducta.

3. Todo objetivo de aprendizaje hace referencia a el contenido del curso.

Por ejemplo:

Al finalizar el curso el participante explicará verbalmente...

Es decir, se tiene un contenido académico o de un curso "x" que completa y da significado a cada objetivo.

4. Los objetivos de aprendizaje pueden indicar la precisión de la ejecución del participante.

Dado que los objetivos de aprendizaje indican lo que se espera que el participante haga como producto de la enseñanza, puede ser muy conveniente que se establezcan criterios mínimos para considerar su ejecución como adecuada. Esto proporciona cierta flexibilidad a la ejecución de los participantes, dándoles un margen de seguridad.

5. Los objetivos de aprendizaje pueden indicar las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la ejecución por parte del participante.

En muchas ocasiones resulta necesario que los participantes se ayuden de ciertos instrumentos para demostrar la capacidad lograda.

Hay que recordar que el objetivo de aprendizaje indica lo que hará el participante al término del curso, por lo que existe entre la

formulación de objetivos y la elaboración de instrumentos de evaluación una evidente y estrecha relación. Los objetivos de aprendizaje, al constituir el primer paso en la sistematización, son la base de donde derivan los métodos y medios de enseñanza, y los instrumentos de evaluación. Así a medida que se precisaban más los objetivos, se facilitarían los pasos siguientes para la sistematización.

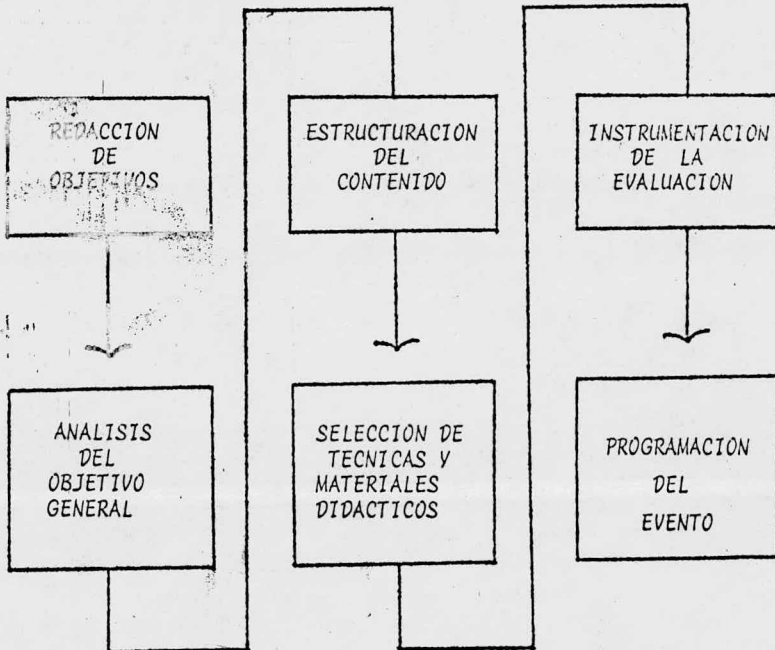
En síntesis podemos decir que los elementos señalados son:

1. Sujeto (participante)
2. Conducta en términos claros, precisos, unívocos y medibles.
3. Contenido académico o del curso.
4. Precisión mínima aceptable.
5. Condiciones para la ejecución de la conducta.

Funciones de los Objetivos

- Comunicar, transmitir sin lugar a dudas la intención o propósito del programa.
- Precisar a los participantes qué es lo que se espera de ellos y qué nivel deben alcanzar para saber que han tenido éxito.
- Permitir a los participantes a qué nivel deben llegar en determinada área al final del programa.

PROCEDIMIENTO PARA ELABORAR PROGRAMAS
DE CAPACITACION



Gráfica No. 2

A) REDACCION DE OBJETIVOS

El primer paso para la elaboración de un programa de capacitación, es la redacción de objetivos; puesto que no sólo es necesario que un programa cumpla con el requisito de tener sus objetivos y que éstos estén definidos de manera clara, sino también es necesario que estén perfectamente redactados.

Como ya se mencionó anteriormente, de ello depende que se cumplan un cierto número de funciones de entre las cuales, la principal es la de comunicar con precisión la intención del programa, de tal suerte que un objetivo determinado no se confunda con otro.

Antes de empezar a describir los elementos que deben aparecer en la redacción de objetivos debemos de analizar los tipos que existen, siendo éstos los siguientes:

- a) Objetivo general.- Es llamado también genérico, o lo que no cambia en nada su sentido, también llamado terminal, esto es, hacia donde está enfocado todo el término del programa.

b) *Objetivo específico.- Definen habilidades, actitudes y/o conocimientos de un nivel de complejidad relativamente bajo, que el participante o un curso debe ir logrando en etapas sucesivas para poder realizar el desempeño final, definido por el objetivo general.*

Ahora bien, como ya se dijo, los objetivos tienen como función primordial, el comunicar a los sujetos a instrucción o capacitación, lo que se espera al término de ésta y cómo serán evaluadas sus actividades.

Por lo tanto, deben reunir los elementos siguientes: (8)

- a) Capacitando*
- b) Actividad*
- c) Nivel de ejecución*
- d) Condiciones*

(8) UCECA.- Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. Serie Técnica, No. 2, segunda edición, México 1980, págs. 40-47.

Bases Generales para la Redacción de Objetivos.

- A. Deberá redactarse en forma clara y precisa.
- B. Al redactarse los objetivos se deben contestar las siguientes preguntas: ¿qué? ¿quién? ¿cómo? Ejemplos:

- ¿Qué se desea lograr?

Expresar a los participantes, instructores o a otra persona en general, la finalidad del curso o evento (programa)

- ¿Quién lo va a lograr?

Determinar a quién va dirigido o qué grupo de personas serán partícipes en el o los eventos, incluyendo a los expositores.

- ¿Cómo se va a lograr?

Mencionar las estrategias y procedimientos a seguir durante el transcurso del programa, así como también los recursos a utilizar.

- ¿Cuándo se va a lograr?

Precisar el tiempo necesario para lograr integralmente la finalidad del programa.

B) ANÁLISIS DE OBJETIVOS

La finalidad del análisis de objetivos es definir con claridad y precisión los contenidos del programa, así como sus alcances.

Es un proceso en el que todo va encadenado: de los resultados de la detección de necesidades, se formularon los objetivos, y del análisis de los objetivos, se pasa a la definición del contenido del programa.

Procedimiento de Análisis. (9)

Se requiere de una serie de pasos para el estudio de los elementos que están implícitos en un objetivo:

1. Listado de formas de conducta.- Se listan las formas de conducta que correspondan a la descripción de las funciones del puesto, conservando un orden lógico para facilitar posteriormente, la estructuración del contenido.
2. Desglose de formas de conducta.- Se refiere al desglose de los objetivos cada vez más específicos, hasta concretar cono

(9) S.S.A. - Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981, págs. 24 y 25.

cimiento y/o habilidades, lo más específico que sea posible.

3. Determinación de conocimientos y/o habilidades.-Se precisan las actividades o características detalladas que es necesario dominar para poder alcanzar los objetivos generales.
4. Elaboración de cuadros sinópticos.- Se grafican las ideas y conceptos determinados en los pasos anteriores.

C) ESTRUCTURACION DEL CONTENIDO

El contenido de un programa o curso, no es otra cosa más que lo que se va a enseñar a los participantes para alcanzar los objetivos que el programa se propone. En definitiva, el contenido lo forman los conocimientos, destrezas y/o actitudes que el participante debe conocer, dominar y aplicar al finalizar el evento.

Al concluir la etapa de análisis de objetivos, se deben tener ya todos los elementos de contenido, más no necesariamente en el orden más adecuado para su enseñanza; de ahí la necesidad de darle

un orden, una estructura, en vistas a facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje y darle una mayor efectividad.

El verdadero problema de esta etapa se plantea cuando se debe decidir sobre qué criterio utilizar para la estructuración de un contenido en particular, cuando el responsable de elaborar un programa comienza a preguntarse para este curso en concreto ¿cuál es el mejor ordenamiento? ¿cuál facilitará más la comprensión del contenido?

A continuación se describen los criterios más usados en la estructuración de contenidos al elaborar programas de capacitación.

1. Estructuración del contenido, según la naturaleza de las tareas.

En este caso se sigue el ordenamiento natural que rige en el desarrollo de una tarea. Para ello es conveniente centrarse en el trabajo que requiere desarrollar el desempeño del puesto y consultar la documentación existente en la institución de los puestos y sus tareas. (Se elabora por medio de unas hojas de descomposición de tareas).

2. Estructuración del contenido según un orden lógico.

Este tipo de criterio se aplica en los casos de contenidos que caen en el área o dominio cognoscitivo, generalmente teóricos, explicativos, metodológicos o tecnológicos, íntimamente ligados con la comprensión de conceptos o teorías. Así pues, debe buscarse aquel ordenamiento que facilite el proceso de enseñanza-aprendizaje, los aspectos metodológicos que se deben cuidar son los siguientes:

En primer lugar, se debe cuidar los elementos que sirven como antecedentes para todo el programa.

En segundo lugar, y en parte como consecuencia del anterior, se debe cuidar el ordenar los elementos, que cada uno de ellos pueda ser aprendido sin que haya necesidad de conocer los contenidos que se ubiquen más adelante dentro del programa. En tercer lugar, se debe cuidar que la ubicación que se da a cada uno de los elementos del contenido, dentro del orden que se haya elegido, permita comprender fácil y claramente su relación con los demás.

Por último, y en relación con lo anterior, se debe evitar

que aparezcan aislados y desconectados del resto del contenido del programa.

3. Estructuración del contenido según el orden cronológico.

Este criterio tiene una aplicación muy específica y se refiere concretamente a los contenidos que se refieren a hechos que se desarrollaron en una sucesión en el tiempo; por ejemplo, hechos históricos, evolución histórica con ideas, etc.

En estos casos, la sucesión en el tiempo es el criterio que guiará el ordenamiento de los contenidos de un programa.

Existen varias formas de estructurar el contenido a partir de los elementos ya ordenados, ya sea cronológicamente, por tareas o de manera lógica y son:

- Unidades de aprendizaje o de estructuración.- Es un conjunto de elementos de contenido interrelacionados con significado propio, y que constituyen una unidad en sí.
- Módulos de aprendizaje.- Es el agrupamiento de varias unidades de aprendizaje interrelacionadas y que forman una

totalidad independiente dentro del programa, de tal suerte que pueden los módulos, ser enseñados y aprendidos aisladamente.

- Temas.- Es un conjunto de conocimientos de la misma naturaleza. -

D) SELECCION DE TECNICAS Y MATERIALES DIDACTICOS.

Para la selección de técnicas y materiales didácticos, es necesario tomar en consideración los resultados de las etapas anteriores, ya que dicha selección se realiza de acuerdo con lo que se va a enseñar, quién lo va a enseñar y a quién va dirigido, por lo que deben tomarse en cuenta los siguientes criterios:

1. Criterios de selección.- Se seleccionan de acuerdo a:
 - a) Los objetivos del programa.
 - b) Las características del contenido.
 - c) Las características de los participantes.
 - d) Puesto que desempeñan.
 - e) Número de participantes.

2. Criterios de aplicación.- Es necesario tener:

a) Conocimiento del programa, de los participantes y de los expositores.

b) Dominio de la técnica, por parte de los expositores.

3. Preparación de la instrucción.- Consiste en precisar cómo se expondrá el contenido del programa, o sea, definir la metodología y técnicas a utilizar en el desarrollo del programa. Por ejemplo, cómo se va a dar la información, qué ejemplos y ejercicios se van a usar, etc.

Esta preparación incluye la elaboración de los materiales didácticos, que son recursos que ayudan a mejorar la comunicación entre el instructor y los participantes, haciendo más objetiva la información. La solución de las técnicas y materiales didácticos se hace atendiendo la naturaleza del contenido del programa por desarrollar.

Las técnicas y materiales didácticos nos ayudan en la conducción de la enseñanza-aprendizaje y su adecuada utilización facilita el proceso de capacitación.

Algunas de las técnicas utilizadas en la instrucción son:

1. *Simposio*
2. *Mesa redonda*
3. *Panel*
4. *Diálogo o debate público*
5. *Entrevista o consulta pública*
6. *Entrevista colectiva*
7. *Debate dirigido o discusión guiada*
8. *Pequeño grupo de discusión*
9. *Phillips 66*
10. *Cuchicheo*
11. *Foro*
12. *Clínica del rumor*
13. *Comisión*
14. *Seminario*
15. *Discusión de gabinete*
16. *Servicio de estado mayor*
17. *Técnica de riesgo*
18. *Torbellino de ideas*
19. *Proyectos de visión futura*
20. *Proceso incidente*

21. Técnica de estudio de casos
22. Role-Playing (desempeño de roles)
23. Team-Teaching (enseñanza en equipo)
24. Técnica de lectura comentada
25. Técnica de corrillos
26. Expositiva
27. Escenificación o dramatización
28. Demostrativa
29. Visita dirigida
30. Interrogatorio
31. Investigación bibliográfica y hemerográfica
32. Investigación de campo.

En relación a los materiales didácticos más comunes en la instrucción son:

- a) De uso directo: Pizarrón
Láminas de rotafolio
Material impreso: Apuntes
Manuales
- b) Proyectables: Diapositivas
Transparencias
Filminas

Películas
Video-Cintas

c) **Audi-ivos:** Grabaciones
Discos

E) INSTRUMENTACION DE LA EVALUACION

La evaluación puede dividirse en los diversos aspectos que comprenda su medición, pero que permitan, en conjunto apreciar los resultados de la totalidad del programa, en la siguiente forma:

1. *Organización de programa.- En este aspecto se mide la efectividad de la coordinación del evento, incluyendo factores como: las instalaciones y servicios, el oportuno establecimiento de materiales y equipos requeridos, la puntualidad y desempeño de organizadores e instructores, etc.*
2. *Contenido.- Se refiere a la medición de la efectividad de los temas que integran el contenido del curso o evento.*
3. *Instrucción.- Se mide la efectividad de las técnicas, la capacidad de los instructores y la idoneidad de los apoyos didácticos utilizados.*

4. Aprovechamiento.- Es necesario conocer lo que aprendió el capacitando y en qué grado, distinguiendo dos aspectos: lo nuevo que aprendió y lo que recordó durante el curso.

Más adelante, dentro del proceso de capacitación veremos la evaluación más extensamente, desde su concepto hasta sus características, tipos de pruebas, clasificación, etc.

F) PROGRAMACION DEL EVENTO (10)

Se refiere a la determinación de las actividades que requieren ser realizadas, para aplicar el programa en sus diversas etapas, es decir, se especifican estas actividades, ordenándolas y precisando lo siguiente: qué se va a realizar, dónde, cuándo, quién lo va a realizar y cómo.

En la programación del evento es necesario:

- 1.- Definir la coordinación.- Es decir, qué área y qué personas serán las responsables de llevar a cabo la coordinación del evento.

(10) S.S.A.- Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981. Págs. 33-36.

2. Selección de instructores.- El coordinador del programa se encargará de reclutar, seleccionar y en su caso, contratar a los instructores que se requieran, para impartir los temas que formen el contenido de dicho programa.

Esta selección se efectuará atendiendo básicamente a:

- El conocimiento y dominio del tema correspondiente que habrá de desarrollar el candidato.
- Su experiencia como instructor.
- Conocimiento y dominio de la o las técnicas que se emplearán en el programa.

La selección adecuada de los instructores influirá en gran parte en la eficacia de los programas, por lo cual resulta esta una actividad importante del responsable de la coordinación del evento.

3. Calendarización de actividades.- Esta función consiste en precisar la fecha, lugar y horario en que se llevarán a cabo cada una de las actividades programadas. Además debe definir se el nombre del responsable de llevarlas a cabo, así como

la técnica que se deberá emplear.

Esta calendarización se puede representar en una forma previamente diseñada para simplificar su comprensión y que todos los participantes del evento manejen la misma información, para que de esta manera prevalezca la integración del grupo y su confianza en el evento.

4. Costo.- Se estima el costo del evento, presupuestando los requerimientos del mismo, los cuales se deberán proveer desde la fase de planeación.

Los requerimientos de todo programa se pueden clasificar en 3 aspectos:

- Humanos.- Se refieren al personal que se necesita para llevar a cabo el evento; por ejemplo, si no se cuenta con instructores internos idóneos, se tendrán que contratar, lo cual implica un costo.
- Físicos.- Son los materiales y equipos que se utilizarán en el evento, tales como papelería, materiales didácticos e instalaciones, entre otros, incluyendo algunos servicios que se proporcionan a los participantes.

- *Financieros.*- Son los recursos económicos que se necesitan para la consecución de los requerimientos anteriores.
5. *Ejecución del programa.*- Esta función consiste en realizar todas las actividades que han sido programadas, mediante una coordinación y supervisión adecuadas, retroalimentando y consolidando, en caso necesario. La programación, a fin de prever el logro óptimo de los objetivos establecidos.
 6. *Evaluación del programa.*- Se concibe como la actividad final de la ejecución que tiene como propósito apreciar cualitativa y cuantitativamente la efectividad de los resultados. Consiste en explicar, analizar e interpretar los instrumentos que han sido diseñados para esta actividad, proponiendo las medidas correctivas y preventivas para el seguimiento del programa.

4. D I F U S I O N

Una vez terminado y aprobado el programa, se da a conocer al personal de la institución o empresa o en caso de ser capacitación intersectorial, a las personas que se encuentren apegadas al perfil requerido

para inscribirse al curso, a través de una información previamente planeada.

Esta divulgación normalmente se hace por medio de representaciones gráficas y publicaciones o cuando es hacia el interior de la República, puede ser por medio del correo con una información acerca del programa del curso, con cada uno de sus objetivos lo cual motivará o no de acuerdo a sus intereses a las personas que deseen integrarse en dicho curso.

Otro medio de promoción o divulgación puede ser por la radio, televisión, -etc.

Por lo tanto para llevar a cabo la ejecución del programa se requiere de una administración de cursos y eventos, lo cual exige el suficiente apoyo técnico y material.

Algunas de las actividades a realizar son:

- a) Elaborar documentos, oficios, circulares e instructivos.
- b) Determinar se imprima la propaganda necesaria destinada a los trabajadores, a fin de que conozcan el contenido de los cursos o even

tos programados, las fechas de su realización, los locales, sedes y la conveniencia de participar en las actividades:

- Volantes
- Carteles
- Boletines
- Folletos
- Cartas

5. ADMINISTRACION DE CURSOS Y EVENTOS

Como ya se mencionó, una de sus actividades es la de promoción, sin embargo, de ésta depende también:

1. El registro de participantes.

Debe elaborarse una forma para la relación de participantes con la especificación de: nombre y apellidos, edad, estado civil, domicilio, escolaridad, profesión, especialidad, puesto que ocupa, lugar de trabajo, años de servicio y cursos en los que haya participado.

2. Locales.

Se asegurará el uso de edificios, asales y aulas que reúnan las

mejores condiciones de trabajo. Para tal efecto, se considerarán adecuados aquellos que reúnan los requisitos de amplitud, ventilación, iluminación, acústica y aislamiento con relación al ruido y a otros elementos de distracción.

3. Mobiliario y Equipo.

Se procurará contar con el mobiliario, equipos y materiales indispensables para el mejor desempeño del curso, en relación a:

- a) Escritorio, fotocopiadora, engrapadora, etc.
- b) Proyectores cinematográficos, transparencias, retroproyector, etc.
- c) Materiales de dibujo y pintura.
- d) Asimismo, una dotación suficiente de material de escritorio: papel, libretas de notas, lápices, gomas de borrar, etc.

4. Formas de asistencia y de registro.

Lo cual permite llevar el control de las actividades de instructores y capacitandos, para efectos de evaluación.

5. Actos de inauguración y clausura.

Se recomienda:

- a) Impresión de invitaciones, donde se habrá determinado:
 - el local donde se llevará a efecto,
 - lista de autoridades oficiales que presidirán el acto,
 - Maestro de ceremonias.

- b) Establecer claramente la línea de mando en la coordinación del evento, a fin de evitar interferencias.

6. INTEGRACION DE GRUPOS

En esta etapa se forman los grupos que participarán en cada programa, considerando las características de cada uno de estos, como actividades diferenciadas y funcionales, o sea, que cada programa persigue un objetivo determinado, el cual pretende satisfacer las necesidades detectadas en un área de trabajo de acuerdo a los requerimientos específicos de cada puesto y a las características de los participantes de cada programa.

Por lo tanto, la integración de grupos puede ser:

1. Por el área de trabajo, o
2. por el puesto que desempeñan

Lo ideal es que el grupo esté constituido por individuos que tengan las mismas necesidades y tengan la misma educación, experiencias y antecedentes. Esto, por supuesto, no es posible; sin embargo, los participantes deberán estar activamente relacionados e interesados en el grupo.

7. PROCESO DE LA CAPACITACION

El proceso de la capacitación es el conjunto de actividades dirigidas al establecimiento de una dinámica particular que se caracteriza por la inducción hacia un cambio de la conducta en los sujetos que participan en ella.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentran estrechamente vinculadas tres fases:

1. Planeación
2. Conducción
3. Evaluación

1. PLANEACION. (11)

La planeación es primordial para el éxito del proceso de la instrucción, simplifica el trabajo y constituye una guía que precisa cuáles son los propósitos de la instrucción, cómo se deben realizar y cómo se pueden evaluar.

Para planear en forma clara deben tomarse en cuenta las características de los participantes y considerar los siguientes elementos:

- a) Determinación de objetivos específicos.
- b) Estructuración del contenido.
- c) Selección de técnicas didácticas.
- d) Selección de materiales didácticos.
- e) Elaboración del plan de instrucción (esto es propiamente una programación)
- f) Elaboración de instrumentos de evaluación.

(11) ISSETE. - Manual de Formación de Instructores, Colección Técnica de C.N.C.A., No. 1, págs. 13-26.

En relación a este punto, no tiene caso explicar cada uno de ellos, puesto que en la etapa de programación del curso se describen todos ellos.

La diferencia que existe aquí, es que a su vez el instructor deberá tener una planeación de su instrucción modificando y describiendo sus objetivos específicos en base al objetivo general descrito del programa. Así mismo, sus técnicas y propios materiales didácticos que utilizará para hacer más efectiva su participación en el curso.

- A su vez, debe de tomar en consideración un aspecto muy importante:

" MOTIVACION "

La motivación, es la inspiración para que los participantes aprendan; es básica para cualquier sesión. No importa lo bien que haya sido preparada, si los individuos no están receptivos hacia la exposición habrá muy poco aprendizaje. Sabemos que "los adultos aprenden cuando desean aprender". Podemos hacer mucho para estimular el aprendizaje; se puede crear en los par-

participantes el deseo de aprender y de tomar parte en la sesión.

Durante los preparativos, debemos pensar en la motivación y hacerla parte de nuestros planes.

La forma en que se inicie y dirija la sesión, es parte de la motivación. Se debe dirigir cada sesión en una forma cordial y sincera.

2. CONDUCCION.

Es la fase del proceso de enseñanza-aprendizaje en que se llevan a cabo las actividades didácticas que han sido planeados con el fin de lograr los objetivos propuestos.

Antes de comenzar a enunciar los elementos de la conducción, tomaremos en cuenta los antecedentes para la conducción del programa, y son los siguientes:

- A. El proceso de enseñanza-aprendizaje.
- B. Modelos generales de enseñanza.
- C. Normas generales para el instructor.

A. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se ha considerado como el "conjunto de actividades dirigidas al establecimiento de una dinámica particular que se caracteriza por la inducción hacia un cambio de conducta en los sujetos que participan en ella" (12). Es decir, es una modificación, más o menos permanente, de la conducta que ocurre como resultado de la experiencia.

Sin embargo, la enseñanza debe ser considerada como algo desligado del aprendizaje; esto es, por un lado está la enseñanza y por otro el aprendizaje, motivo por el cual se tratarán por separado.

a) El aprendizaje.

El aprender es una actividad en la cual el hombre se mantiene ocupado desde que nace -o quizá antes- hasta que muere.

El aprendizaje es un cambio relativamente permanente del comportamiento que ocurre como resultado de la

(12) ISSSTE. - Manual de Formación de Instructores, Colección Técnica de C.N.C.A. No. I pág. 14.

práctica. (13)

Otra definición que podemos abarcar es la siguiente:

" El aprendizaje es algo que tiene lugar dentro de la cabeza de un individuo: en su cerebro. Se denomina proceso porque, formalmente, es comparable a otros procesos orgánicos humanos, tales como la digestión y la respiración. Empero, el aprendizaje constituye un proceso tremendamente intrincado y complejo, mismo que sólo se comprende parcialmente en la actualidad" (14) Esto significa que como el aprendizaje ocurre en el cerebro de los hombres, es, por excelencia, un fenómeno que requiere de la intervención y funcionamiento adecuados del sistema nervioso central. Por lo cual Gagné establece que el aprendizaje tendrá lugar cuando las condiciones ambientales y orgánicas sean adecuadas. Para aprender, necesitamos estar en buen estado de salud y

(13) Ardila Rubén.-Psicología del Aprendizaje, Editorial Siglo XXI, México 1975, pág. 18.

(14) Gagné, Robert M., Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción. Edit. Diana, México 1975, pág. 10.

forzosamente requerimos de algo o alguien de dónde aprender, o que nos enseñe.

Por otra parte, al decir que hoy en día el aprendizaje no logra comprenderse en su totalidad, Gagné quiere dar a entender que, pese a la dedicación científica y filosófica que el hombre le ha consagrado, todavía no es posible proclamar la explicación y comprensión definitivas de la naturaleza del fenómeno.

Los esfuerzos por lograr encontrar una explicación ha dado como resultado un conjunto variado de teorías. Las cuales quienes se han encargado de elaborarlas han sido y son, los psicólogos. Debido a su objeto primario de estudio: la conducta de los organismos.

El aprendizaje, como proceso, lo investigan principalmente cuatro escuelas:

1. Cognoscitivas con representantes como Piaget y Bloon.
2. Neconductistas como Pavlov, Skinner y Thorndike.

3. Psicosocial en la que destacan los trabajos de Siegel.
 4. De la personalidad con investigadores Krathrvoll y Guilford.
- Teoría Cognoscitiva.

Sustenta cinco principios:

- Percepción (medio de conocimiento de la realidad)
- Organización (se realiza cada elemento y sus relaciones para identificarlos en una estructura global que guarda una forma específica y única)
- Comprensión (es necesaria para que la conducta de aprendizaje ocurra)
- Retroalimentación (permite la indicación de aciertos y errores y por qué ocurrieron)
- Establecimiento de Objetivos (son equivalentes a la motivación) (15)

(15) S.S.A.-Guía Técnica para la Supervisión y Evaluación de la Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981, págs. 33 y 34.

- Corriente neoconductista.

Basa su teoría en cinco principios:

- Actividad (es participación activa del capacitando que implica actividad mental manifestada en la conducta observable).
- Repetición (facilita el recuerdo).
- Refuerzo (el estímulo facilita el auge de una conducta, ya sea simultánea o posterior).
- Generalización (es un proceso que permite repetir una respuesta aprendida en situación determinada, en otra situación semejante).
- Impulso o tensión (es un estado de privación o carencia que provoca la acción de los organismos, según esto, el capacitando necesita un propósito o razón que lo impulse a realizar la actividad de estudio) (16)

- **Hipótesis psicosocial.**

Se funda en cinco variables:

- Medio ambiente (parte de que la enseñanza es una actividad social cuyo rasgo principal es la intervención instructor-capacitando).
- Inteligencia (es la capacidad de aprendizaje que puede desarrollarse sistemáticamente).
- Actitud (es la predisposición positiva o negativa demostrada hacia personas, objetos, ideas o al contenido, proceso y situación de aprendizaje).
- Personalidad (con el aprendizaje las características de un individuo pueden ser moldeadas por el medio ambiente).
- Motivación (todo motivo o necesidad sirve como energía que orienta la conducta del aprendizaje). (17)

(17) Idem págs. 36 y 37.

- Suposición de la personalidad.

Descansa en cinco variables:

- Habilidad (cada capacitando demuestra durante el aprendizaje, sus aptitudes; es decir, manifiesta el dominio de sus destrezas).
- Desarrollo (la habilidad o competencia se alcanza con la maduración intelectual y física-proceso de crecimiento).
- Medio ambiente (comprende el escenario físico)
- Contexto social (es el medio ambiente cultural, en él se desarrolla el individuo y sus normas lo influyen para el aprendizaje).
- Organización (es semejante a la variable motivación que consiste en proporcionar varios motivos que precisa ordenar como parte de la educación).

(18)

(18) Idem págs. 37 y 38.

Esta última teoría se ocupa con gran interés de las diferencias individuales.

- **Etapas del proceso de aprendizaje**

Las etapas que intervienen en este proceso son:

- *Situación inicial*
- *Suceso*
- *Conducta final*

Situación inicial.- *Se determina por todas las características que una persona reúne y que influyen sobre él y de esta manera le facilitarán o dificultarán el aprendizaje.*

Suceso.- *Se realizan actividades necesarias para adquirir los conocimientos, habilidades o actitudes. Es el momento propiamente dicho de la instrucción y del "estar aprendiendo".*

Conducta final.- *Es la resultante de las actividades realizadas por la persona en el acto de apren-*

der; el individuo puede actuar de una manera que antes no sabía, hay un cambio en su comportamiento y su conducta puede variar según la cantidad y calidad del aprendizaje.

b) La Enseñanza.

Enseñar significa proporcionar experiencias de aprendizaje que permitan a cada sujeto desarrollarse continua y progresivamente; es decir, es el proceso mediante el cual se proporcionan al capacitando experiencias de aprendizaje, permitiéndole desempeñar en forma eficiente la labor encomendada y superarse en la vida personal y social. [19]

La labor de un instructor consiste en encargarse de que las diversas influencias que rodean al capacitando (estudiante), se seleccionen y acomoden para promover el aprendizaje. Los instructores pueden llevar a cabo la tarea de promoverlo proporcionando instrucción. De

[19] S.S.A.- Manual del Instructor-Orientación Didáctica, Comité Nacional Mexicano de Capacitación, México 1981, pág. 27.

hecho, la palabra instrucción se puede definir como un conjunto de eventos destinados a iniciar, activar y apoyar el aprendizaje del capacitado. (20) Es un modo apropiado y claro de describir qué es enseñanza. De acuerdo a esto, la enseñanza debe ser un conjunto de acciones, actividades, acontecimientos que el profesor debe diseñar o seleccionar para que tenga lugar el aprendizaje.

B. Modelos Generales de Enseñanza.

Un modelo general de enseñanza es una representación ideal o perfecta de dicho proceso. Con la aplicación de este tipo de instrumentos, un instructor estará capacitado para planificar todo lo necesario a fin de llevar a cabo sus actividades de enseñanza-aprendizaje de sus participantes.

Los modelos generales de enseñanza que a continuación se presentan, nos representan los dos extremos de complejidad que puedan encontrarse hasta el momento. El primero -el más sencillo- es el elaborado por los investigadores norteamericanos

(20) Gagné, Robert M., Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción, Ed. Diana, México, D.F., pág. 10

W. James Popham y Eva L. Baker. El segundo, es el modelo de la CNME (Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza de la UNAM). Ambos hacen énfasis en los objetivos de aprendizaje porque tienen como fundamento el hecho de que la función del instructor y de la educación en general es modificar la conducta de los educandos o capacitandos.

Este tipo de modelos poseen las siguientes ventajas:

10. ... Obliga al instructor a pensar acerca de la pregunta más a propósito a este respecto: ¿qué quiero hacer de mis educandos?
20. Enfatiza qué conductas observables debe poseer el participante al finalizar su aprendizaje.
30. ... Ayuda al instructor en la selección inicial de actividades educativas. Se pueden seleccionar actividades -tanto para el instructor como para el capacitando- más aptas para promover el cumplimiento de objetivos educacionales por parte de los participantes.
40. ... Permite al instructor, a lo largo del tiempo a mejorar la calidad de la secuencia de las actividades educa-

tivas... porque tiene a la vista normas claras conforme a las cuales puede basar sus decisiones en cuanto a la modificación de métodos. [21]

a) Modelo de Popham y Baker.

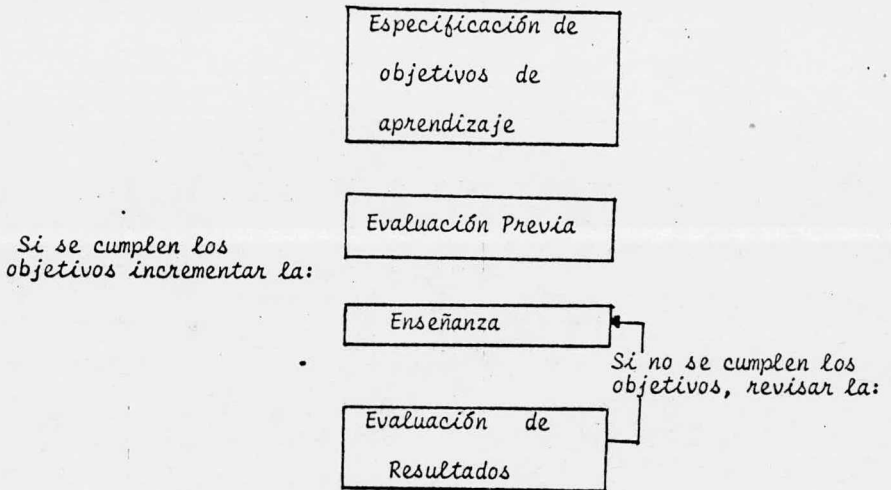
Aquí se enfoca la atención en el participante. Su concepción se basa en un modelo centrado en los objetivos. Debemos pues, emprender sistemáticamente la tarea encaminada a mejorar el grado en el cual se puedan alcanzar objetivos prefijados.

En este modelo destacan cuatro operaciones esenciales. El modelo destaca el poder de decisión que hace uso el instructor antes y después de impartir la enseñanza y, como tal, es en realidad más un modelo de planteamiento y evaluación, que un proyecto de "procedimientos didácticos". Primero, los objetivos de la instrucción están especificados en función de la conducta del participante en cuanto a su situación actual al iniciar el curso y con vista a dichos objetivos didácticos. Tercero,

[21] Popham & Baker, El Maestro y la Enseñanza Escolar, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1972, pág. 18.

se proyectan actividades formativas que contribuirán al logro de los objetivos. Y cuarto, se evalúa el ren miento del capacitando con referencia a los objetivos prefijados. [Ver gráfica No.3]

MODELO DE POPHAM
& BAKER



Gráfica No. 3

Por lo cual, esto implica que cualquier instructor que utilice este modelo, deberá realizar una operación de planificación y otra de aplicación. La primera comprende el diseño o preparación de los elementos fundamentales para efectuar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que como ya se dijo son; objetivos de aprendizaje, métodos de enseñanza e instrumentos de evaluación. Eso significa que antes de iniciar un curso el instructor debe:

10. Especificar los objetivos de aprendizaje (debe enunciar las conductas que espera que aprendan los capacitandos).
20. En función de los objetivos, deberá diseñar sus instrumentos de evaluación con los que determinará antes de empezar a enseñar lo que pretende, si los participantes poseen los conocimientos previos como para iniciar el curso.
30. También en función de los objetivos planteados, se debe diseñar o seleccionar los métodos y técnicas de enseñanza que empleará para sus fines didácticos.

40. Finalmente, diseñará o seleccionará los instrumentos de medición y evaluación con los que establecerá qué tanto se aprovechó del curso.

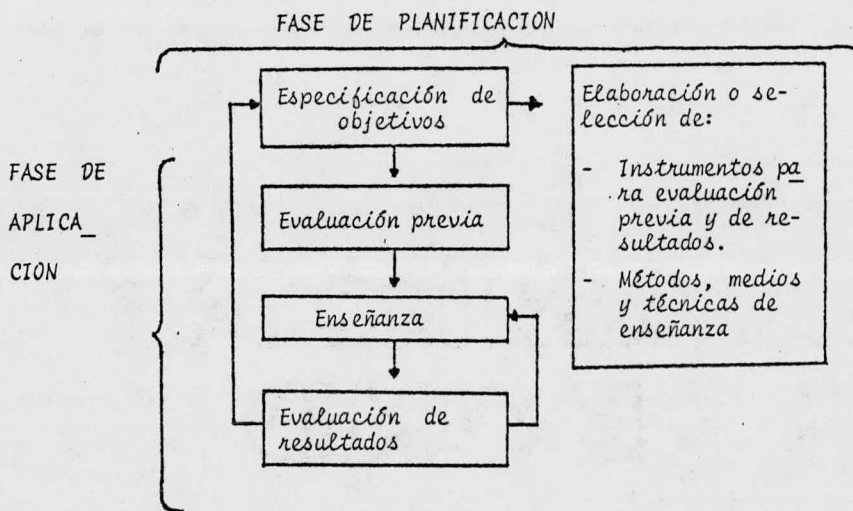
Es conveniente que todo quede asentado por escrito, debidamente organizado y sistematizado. Existen diversas formas para asentar por escrito toda esa información; las cartas descriptivas, las guías de ejecución y los manuales para el instructor con algunas de ellas.

Resumiendo: Para aplicar el modelo de Popham y Baker, debemos empezar por pensar qué queremos que aprendan los capacitandos. Es decir, cuál va a ser su conducta en relación a nuestro(s) tema(s). Después tenemos que escribirlo; o sea, redactar nuestros objetivos de aprendizaje. A partir de ellos y en función de ellos, diseñaremos nuestra(s) prueba(s), con las que averiguaremos si los participantes poseen los conocimientos suficientes y necesarios como para considerar que están aptos para adquirir las conductas que pretendemos lograr. También, en función de nuestros objetivos, estableceremos cómo vamos a enseñar; o sea, elegiremos las técnicas o métodos de

enseñanza o nos dirigiremos a diseñarlos.

Después, diseñaremos nuestros instrumentos de evaluación para estar listas para comenzar un curso de acuerdo a este modelo.

Por lo tanto, el diagrama quedaría así:



Gráfica No. 4

b) Sistematización de la enseñanza. (Modelo de Anderson y Faust)

"Al hablar en lo futuro de la "sistematización de la enseñanza" como un elemento de la educación, se intenta incorporar una metodología científica a los elementos que la conforman, y de la interacción de esos elementos, es posible elaborar una estrategia que los organice para lograr el aprendizaje lo más efectivamente posible". (22)

"Los tres elementos esenciales de la sistematización de la enseñanza los constituyen: la especificación de objetivos, la evaluación del aprendizaje y los métodos de enseñanza". (23)

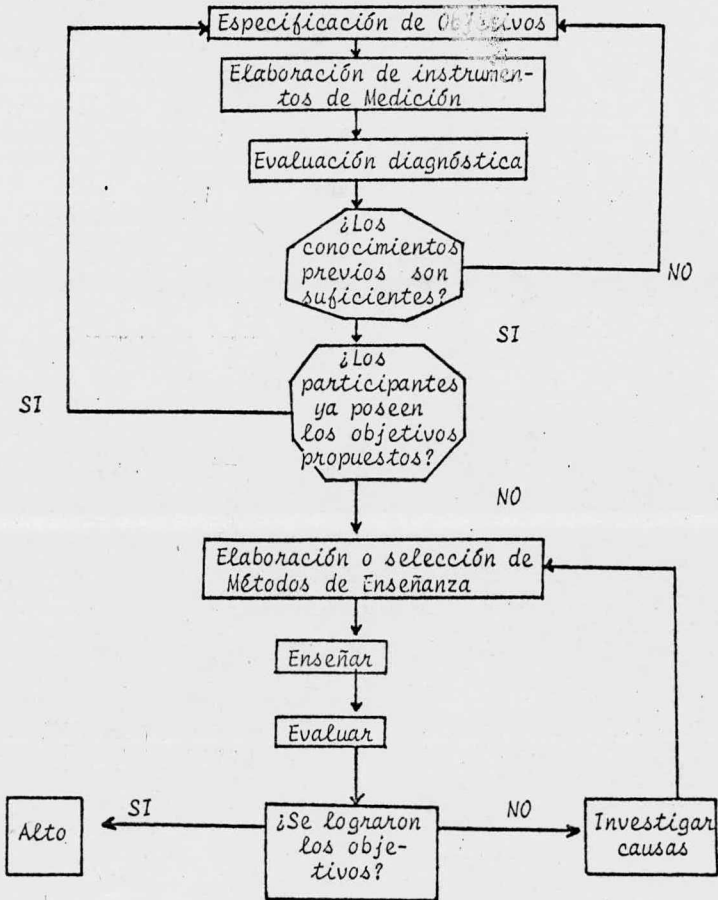
"La visión global de estos tres elementos, el análisis de sus interrelaciones y el diseño óptimo de cada uno de ellos constituyen lo que llamamos sistematización de la enseñanza" (24)

(22) CNME, Sistematización de la Enseñanza, Mecanograma CNME, UNAM, México, 1975, pág. 16

(23) Idem pág. 16

(24) Idem pág. 111

A continuación se presenta un diagrama de flujo que re presenta gráficamente este modelo general de enseñanza. (25)



Gráfica No. 5 Estrategia del Proceso de Instrucción de Anderson y Faust.

(25) Idem.

Un instructor debe manejar los modelos generales de enseñanza para abandonar así la improvisación en la práctica docente. Pero requiere un gran conocimiento de la forma como se debe aplicar el modelo en sí, así como también de un buen dominio de la forma o los procedi-mientos que se deben seguir, tanto para diseñar como seleccionar sus elementos básicos. Esto implica que el instructor o profesor debe saber:

- Redactar objetivos de aprendizaje;
- diseñar instrumentos de medición y evaluación;
- aplicar los métodos, medios y técnicas de enseñanza más confiables, válidos y eficaces.

c) Normas Generales para el Instructor.(26)

1. Planear el trabajo docente. - Mencionada ya anteriormente.
2. Mantener buenas relaciones con los colegas. - A fin

(26) Nérci Imideo G.- Hacia una Didáctica General Dinámica, Ed. Kapelitz, Buenos Aires, 1973. 10a. edición, págs. 521-533.

de ir a la par de los trabajos que éstos ejecuten e informarse y retroalimentarse acerca de los participantes.

3. Orientar la capacitación.- El saber dónde, qué y cómo pueden estudiar sus participantes.
4. Indicar qué hacer.- Preveer todas sus lecciones.
5. Dar informes precisos.- Aclarar todas las reglas del juego.
6. Respetar al participante.- "Ver y respetar al participante como persona" y no como mero individuo del curso.
7. Reconocer esfuerzos.- Esto es referente a los participantes.
8. Interesarse por la participación.- Se refiere a su propia participación para incrementar la de los participantes.

9. *Propiciar una mejor relación.* - Se refiere entre el instructor y el participante.
10. *Captar la confianza del participante.* - Esta proviene de dos fuentes. Primero, de la capacidad profesional, a través de la eficiente preparación didáctica y constante perfeccionamiento en la cultura especializada y la cultura general; segundo, por su espíritu de justicia, de coherencia, de seriedad y firmeza comprensiva.
11. *Diálogo.*
12. *Prestar atención a las diferencias individuales.*
13. *No sobrecargar los trabajos.*
14. *Ayudar a enfrentar y resolver las dificultades.*
15. *Eliminar privilegios.*
16. *Dar claridad a los objetivos; es importante mostrar*

la meta a la cual se pretende llegar.

17. Fijar en cada sesión lo fundamental del tema.
18. Orientar la enseñanza hacia la actividad.- Esto es, llevar al participante a actuar y pensar y viceversa.

3. EVALUACION DE LA CAPACITACION..

La evaluación es la tercera etapa del proceso enseñanza-aprendizaje, la cual está contemplada en las dos etapas anteriores.

1. Definición.

Existen varias definiciones respecto a este tema, por lo cual mencionaremos algunas de ellas:

Evaluación, "es la forma en que se puede medir la eficacia y el resultado de un programa educativo y de la labor de un instructor para obtener la información que permita mejorar habilidades y corregir eventuales errores".(27)

(27) Ruiz Martínez Y. La Evaluación en el Aprendizaje. Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. IX, núm. 37 oct/dic. 1979, pág. 87.

Otra definición es: "la evaluación es un proceso integral, sistemático y continuo que determina en qué medida se están logrando los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje".(28)

2. Principales Objetivos de la Evaluación.

Considerando que la evaluación es un proceso permanente, continuo y sistemático consubstancial de toda actividad o función que valora los cambios producidos en la conducta del capacitando, la eficacia de las técnicas empleadas, la eficacia de los instructores, así como la operatividad, eficacia del plan de estudios, de los materiales didácticos y de todos aquellos elementos que intervienen en el proceso de capacitación.

Es importante establecer que el instructor no es el único responsable de la evaluación, él es quien propicia que ésta se realice, pero los participantes de un curso comparten la responsabilidad de valorar las actividades en las que intervienen. (29)

(28) S.S.A. Guía Técnica para la Ejecución de Programas de Capacitación Comité Mixto de Capacitación, México 1981, pág. 75.

(29) S.S.A. Manual del Instructor-Orientación Didáctica, Comité Mixto de Capacitación, México 1981, pág. 107.

Por lo tanto, evaluar tiene como objetivo: determinar cuantitativa y cualitativamente los cambios de conducta que se han producido en los participantes, como resultado de las actividades de capacitación; el conocimiento preciso del avance y logro de las metas fijadas, con respecto a los resultados esperados, es decir, los datos obtenidos en la evaluación.

Asimismo, la evaluación de la capacitación permite estimar la bondad de los métodos e instrumentos, el grado de aprendizaje en los participantes, ajustar las técnicas y procedimientos de instrucción, de acuerdo a las necesidades y características de los participantes.

Lo cual nos proporciona de esta manera también, la retroalimentación necesaria a los programadores de la instrucción para el mejoramiento de las programaciones futuras de cursos y eventos; mejorando así, integralmente la capacitación y propiciando su constante actualización.

3. Características de la prueba. (30)

Confiabilidad.- Indica la libertad relativa de error variable; es decir, la exactitud, precisión y estabilidad de la evaluación de la información.

Validez.- Que mida lo que pretende medir y sirva para el propósito que fue planeada y realizada la evaluación.

Estandarización.- Permite unificar criterios de apreciación en cuanto a la información, para evitar errores e implica que:

- La evaluación sea la misma para todos los participantes.
- La forma de calificar sea la misma para todos los casos.
- Se prevea una forma de registro de los resultados para controlar las respuestas de los participantes.

Enfoque.- En este caso la evaluación aunque debe referirse al objetivo propuesto, debe permitir medir algunos resultados inesperados. Se sugiere utilizar preguntas abiertas en

(30) Ruiz Martínez V., Op. Cit., págs. 96 y 97.

las que el participante explique.

Objetividad.- Las respuestas deben ser cuantificables por lo que la prueba deberá estar diseñada de tal manera que pueda estar calificada por dos o más calificadores, con los mismos resultados.

Claridad.- Las preguntas deben ser claras, comprensibles, consistentes. La ambigüedad en el contenido y en las instrucciones deben excluirse.

4. Características de la evaluación.(31)

Para que la evaluación cumpla acertadamente con su función debe ser:

Coherente.- Hablamos de ésta cuando está en relación directa con los objetivos de aprendizaje; es decir, se relaciona con el contenido y con el grado de dificultad del programa.

(31) Ruíz Martínez, Y. Op. cit. págs. 97 y 98.

Eficaz.- Será eficaz si determina con objetividad la situación del participante al llegar al término del programa.

Continúa.- Una de las características de la evaluación es que es un proceso permanente y dinámico. Esto significa que constantemente será necesario informar al participante sobre sus avances. La evaluación permanente facilita hacer modificaciones y ajustes pertinentes en el momento oportuno.

5. Clasificación.

La evaluación se puede clasificar atendiendo a dos criterios: (32)

| <u>CRITERIOS</u> | <u>T I P O S</u> | <u>EXPLICACION</u> |
|---------------------|------------------|---|
| 1. Por su amplitud. | General | Estima los resultados de un programa completo: explora el contenido de todo el curso. |
| | Parcial | Estima el resultado de cada una de las unidades de información. |

(32) Ruíz Martínez V., Op. cit. págs. 108 y 109.

| <u>CRITERIOS</u> | <u>TIPOS</u> | <u>EXPLICACION</u> |
|----------------------------------|-----------------------|---|
| 2. Por el momento de aplicación. | Diagnóstica | Se efectúa al inicio de un curso para conocer la situación del capacitando (habilidades, conocimientos, aptitudes) antes del curso. |
| | Formativa | Se realiza durante de desarrollo del curso a manera de control y registro de los avances en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje. |
| | Sumaria o Final | Se efectúa al finalizar el curso para comprobación del grado en que se lograron los objetivos propuestos. |

6. Instrumentos de Evaluación.

Los instrumentos de evaluación deben tener ciertas características para poder utilizarlos con propiedad. Estas características son las de validez y confiabilidad.

Estos instrumentos se elaboran de acuerdo con:

- el contenido del curso, y
- el nivel de eficiencia marcado en los objetivos.

Todo instrumento de evaluación se integra con: (33)

Instrucciones:

Donde se explica las actividades que tiene que realizar el sujeto, para resolver la prueba y la forma en que va a anotar sus respuestas.

Reactivos:

Son las preguntas o los problemas que se plantean al capacitando.

Clave:

Son las respuestas que se espera den los capacitandos para los reactivos, lo cual nos da la pauta para la unificación de criterios y a su vez de este modo facilitar la tabulación y agilizar la obtención de los resultados.

(33) S.S.A., Guía Técnica para la Ejecución de Programas de Capacitación, Op. cit. pág. 77.

7. Clasificación de los instrumentos de evaluación por su forma de expresión:(34)

- a) Verbales
- b) No verbales
- c) Informales (las que preparan los instructores)
- d) Normalizadas (elaboradas por grupos de especialistas).

8. Los instrumentos para medir conocimientos se dividen en:

- a) Pruebas objetivas
- b) Pruebas de ensayo

En las pruebas objetivas la calificación depende de la persona que clasifica (el instructor).

En las pruebas de ensayo, la calificación depende de los participantes.

| | | |
|---------|--------------|-----------------------|
| | a) OBJETIVAS | a) Suministro |
| | | b) Selección |
| PRUEBAS | | |
| | b) ENSAYO | a) Ensayo restringido |
| | | b) Ensayo extenso |

Las pruebas objetivas.

A. De suministro:

Son aquella clase de reactivos que reclaman una respuesta que se concentra en una o dos palabras, o en una frase. Son de suministro porque se tiene que escribir la respuesta.

Se clasifican en pruebas de:

- a) Respuesta breve (resultado de una pregunta directa)
- b) Complementación (de elementos de complementación)

B. De selección.

Son aquella clase de reactivos en los que se demanda una respuesta alternativa.

Se clasifican en prueba de:

- a) Falso y verdadero
- b) Si y no
- c) Correspondencia o casamiento
- d) Opción

Las pruebas de ensayo.

Son aquellos enunciados o preguntas directas que plantean al participante una tarea a desarrollar; donde el propósito básico es seleccionar, organizar, integrar y evaluar sus propias ideas.

Este tipo de pruebas se utilizan para medir los niveles más altos del dominio cognoscitivo.

A. Ensayo restringido.

Se limitan y reglamentan las respuestas.

B. Ensayo extenso.

El participante elabora su respuesta determinando la forma y expresión.

9. Los instrumentos de evaluación de acuerdo a las áreas de conducta.

Se deben elegir de acuerdo a una área de conducta.

Áreas:

- a) *Cognoscitiva.- Los conocimientos se miden a través de pruebas orales o escritas.*
- b) *Psicomotriz.- Las habilidades o destrezas se miden por medio de pruebas de ejecución o escalas o por listas de corroboración.*
- c) *Afectiva.- Las actitudes se miden a través de escalas estimativas o listas de corroboración.*

Las escalas estimativas tienen el propósito básico de medir el grado de calidad con que se manifiesta una determinada conducta.

Las escalas estimativas se construyen con tres grandes apartados:

1. Instrucciones
2. Rasgos o variables
3. Grados

Las escalas estimativas sirven para evaluar:

- La ejecución de tareas que implican actividades de ejecución (ver cuadro No. 2)
- Las características o cualidades de un producto acabado (ver cuadro No. 3)

Cuadro No. 2

| | | | |
|---|---|------------------|---------------|
| Instrucciones | Lea cuidadosamente cada una de las <u>ta</u> reas que realiza el capacitando y <u>mar</u> que el No. 1, 2 ó 3 que mejor convenga a la ejecución | | |
| Variables | G r a d o s | | |
| | Deficiente (1) | Regular (2) | Bien (3) |
| 1) Recopila el material de información y separa éste por áreas. | | | |
| 2) Estructura el material y lo redacta de acuerdo a un lenguaje claro y preciso | | | |

Cuadro No. 3

| INSTRUCCIONES | Lea cuidadosamente cada una de las características y marque con una "X" el número 1, 2 ó 3 que mejor convenga a cada una. | | |
|---|---|---------|------|
| | G R A D O | | |
| VARIABLES | MAL | REGULAR | BIEN |
| 1) <i>Presentación del informe general.</i> | 1 | 2 | 3 |
| 2) <i>Evaluación del Informe</i> | 1 | 2 | 3 |

Las escalas estimativas también pueden estar en función de las actitudes y no sólo de actividades de ejecución o en relación a un producto acabado (ver cuadro No. 4)

Cuadro No. 4

| INSTRUCCIONES | <p>Lea cuidadosamente cada una de las conductas que realiza el capacitando y marque con una "X" el No. 1, 2 ó 3 que mejor convenga a la ejecución.</p> | | |
|--|--|---------|---------|
| VARIABLES | G R A D O S | | |
| | Casi nunca | A veces | Siempre |
| 1. <i>Coopera en la resolución de problemas</i> | 1 | 2 | 3 |
| 2. <i>Participa con interés en los problemas de sus compañeros</i> | 1 | 2 | 3 |
| 3. <i>Es responsable en sus metas de trabajo</i> | 1 | 2 | 3 |

Las listas de corroboración sirven para detectar la ausencia o presencia de una serie de actividades relacionadas con tareas específicas.

Las listas de corroboración se componen en:

- a) Instrucciones
- b) Variables o rasgos
- c) Alternativas

10. Principios de la elaboración de pruebas.

De acuerdo a lo anteriormente expresado en los demás puntos referentes a la evaluación, podemos decir que, para elaborar pruebas y otros instrumentos de evaluación es recomendable tener en cuenta los siguientes principios:

A. Qué tipo de prueba va a elaborarse:

- a) Diagnóstica
- b) Formativa
- c) Final

- B. Qué productos del aprendizaje debe manifestar el participante.
 - C. Los elementos de prueba deben estar basados en una muestra representativa de los contenidos.
 - D. Los reactivos deben tener el nivel apropiado de dificultad.
 - E. Deben eliminarse los factores o modificadores extrínsecos.
 - F. La evaluación debe servir para incrementar el aprendizaje.
2. Pasos de la Evaluación de acuerdo a el Dr. Donald L. Kirkpatrick.(35)

Lo que a continuación se presenta es un resumen sobre los trabajos que se han realizado en los Estados Unidos

(35) Idem. Pág. 78.

de Norteamérica, y el autor propone que se divida la evolución en pasos lógicos, lo cual dejará de ser una complicada generalidad y nos mostrará las metas que de bemos alcanzar.

Estos pasos son los siguientes:

- a) Reacción
- b) Aprendizaje
- c) Actitudes
- d) Resultados

PASO 1. REACCION

Se evalúa: ¿cuánto gustó el programa a los participantes?

La reacción se define como el grado en que los participantes disfrutaron el programa de entrenamiento o curso. En esta fase no se mide ningún aprendizaje.

Debe procurarse que los cuestionarios que se apliquen, permitan su tabulación y concentración de las respues-

tas de una manera práctica y sencilla.

Ejemplos de preguntas que miden reacción:

1) ¿Te parece que la materia tratada está relacionada con sus necesidades o intereses?

No _____ hasta cierto punto _____ si mucho _____

2) El programa tuvo:

_____ demasiada teoría y poca práctica

_____ demasiado material práctico y no suficiente teoría.

_____ una buena combinación de teoría y práctica.

Evidentemente, como se hace notorio, la reacción del grupo no indica que sus miembros haya aprendido, o que cambiarán su conducta en el trabajo.

PASO 2.-APRENDIZAJE

Se evalúa cuáles principios, hechos o técnicas apren-

dieron los participantes?

Nos sirve para medir los principios, hechos y técnicas comprendidos y absorbidos por los sujetos; es decir, hasta aquí el aprendizaje no incluye el uso que el sujeto hará en su trabajo, de esos principios, hechos y técnicas.

El aprendizaje debe medirse cuantitativamente, debe hacerse antes y después del entrenamiento, debe ser objetivo y claro y si se puede, comparar un grupo control con uno experimental. Además se debe organizar estadísticamente los resultados de la evaluación para probar el aprendizaje en cuanto a su correlación y confiabilidad.

Los instrumentos pueden ser cuestionarios orales y escritos, entrevistas, dramatizaciones, etc.; contando naturalmente con indicadores que nos permitan una medición adecuada.

PASO 3.- ACTITUD

Se evalúa: ¿qué cambios en la conducta de trabajo han

resultado del programa?

El Profesor Robert Katz, de Dartmouth, escribió un artículo en la revista de negocios de Harvard 1956, el artículo llevaba por título "Las Aptitudes para las Relaciones Humanas pueden ser Mejoradas". Asegura en él que si una persona ha de cambiar su actitud en el trabajo, debe llenar cinco requisitos:

1. Querer mejorar
2. Reconocer sus debilidades
3. Trabajar en un ambiente favorable
4. Tener la ayuda de una persona hábil que comparta su interés.
5. Contar con una oportunidad para experimentar nuevas ideas.

PASO 4.- RESULTADOS

Se evalúa: ¿cuáles fueron los resultados tangibles del programa en lo que se refiere a costos reducidos, mejora de calidad y cantidad, etc.?

Los resultados son la comprobación o el producto final mente obtenido de un programa. La comparación de antes y después del programa aporta información valiosa que permite constatar su efectividad.

8. ANALISIS DE UN CURSO DE ACTUALIZACION EN MATERIA SOCIOLABORAL INTEGRADO POR DIFERENTES UNIVERSIDADES DE LA REPUBLICA TENDIENTE A:

- Vincular el sistema educativo nacional con el Sector Público Laboral.
- Satisfacer necesidades manifiestas del Sector Laboral.

Justificación del Curso.

La enseñanza del Derecho y otras ciencias sociales de las áreas de Humanidades en las Universidades de los Estados hace necesario el conocimiento de los fenómenos del Trabajo, las condiciones y medio ambiente en que éste se da, las normas que lo rigen, así como los avances y estudios que sobre esta materia se están realizando. Conociendo los recursos que se tienen que alcanzar para aumentar los conocimientos, realizar investigaciones y asesorar a los alumnos, se puede mejorar no sólo el caudal de información, sino la calidad de las cátedras y como consecuencia, elevar el nivel profesional de los egresados, lo que repercutirá en beneficio de la sociedad en general.

Como ya se mencionó, el INET es un órgano desconcentrado del Sector Laboral, encargado entre otras funciones, de realizar docencia, investiga

ción y asesoría en el campo de las ciencias sociales vinculadas con el fenómeno del Trabajo; es por esto, que la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y Superación Académica y el Instituto Nacional del Trabajo, invitaron a maestros de licenciatura en el área de Humanidades que desearan actualizarse en sus conocimientos en materia socio-laboral, a participar en el 1er. Curso de Actualización en Materia Socio-Laboral, que se llevó a cabo del 6 al 10 de septiembre de 1982.

Objetivo del Curso.

GENERAL:

Actualizar en materia socio-laboral al personal docente de las instituciones de educación superior, atendiendo a los requerimientos de la Política Laboral.

ESPECIFICOS:

1. Presentar a los participantes una visión general de la función del Estado a través de una administración moderna, señalando las normas jurídicas y documentos administrativos que son base de la política laboral vigente.

2. Identificar, descubrir y analizar interdisciplinariamente el fenómeno del trabajo como objeto de estudios de las ciencias sociales a través del estudio, proceso y práctica de la Maestría en Administración del Trabajo.
3. Presentar una visión general de investigación laboral relacionándola con los requerimientos sectoriales y sociales.
4. Indicar los instrumentos con que se cuenta para la información sobre asuntos laborales.
5. Reafirmar la vinculación entre la docencia y la actualización en el campo de la problemática socio-laboral.

Período de Realización.

Del 6 al 10 de septiembre de 1982.

L u g a r.

Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, actualmente Instituto del Trabajo.

Procedimiento.

Libre expresión por parte de los expositores, con una aplicación pretest y un postest por parte de los organizadores, al igual que un cuestionario de encuesta por parte de la SEP.

Elección de Muestra.

Los participantes fueron invitados a través de la SEP, y estos debieron cubrir los siguientes requisitos:

1. Ser catedrático de cualquier Universidad de la República Mexicana.
2. Nivel académico: licenciatura en Derecho.

La muestra fue de 16 sujetos, de las siguientes ciudades y Estados:

| | |
|---|-------------------|
| 3 | Guanajuato, Gto. |
| 2 | Tepic, Nay.* |
| 1 | Mexicali, B.C. |
| 1 | Hermosillo, Son. |
| 2 | Chihuahua, Chih. |
| 2 | Monterrey, N.L. |
| 1 | Tampico, Tamps. |
| 3 | Guadalajara, Jal. |
| 1 | México, D. F. |

16

* Nota: Estos sujetos desertaron dos días después de iniciado el curso se desconocen los motivos.

Diseño de Investigación.

Dos grupos control y un grupo experimental sometidos a pretest y post-test.

Durante la investigación se utilizaron 2 grupos control y un experimental, en el cual los grupos control tenían la función de validación del instrumento de evaluación en cuanto a contenido.

El primer grupo control, estaba formado por 10 sujetos de cualquier profesión que trabajaran dentro de la administración pública, específicamente INET; lo cual a su vez serviría como un estudio base (detección de necesidades) para la capacitación en materia sociolaboral del mismo personal; ya que mi incorporación dentro del Sector Público Laboral me ha dado la experiencia y necesidad de información en ese campo. El nivel de contestación de este primer grupo fue más bajo que en el segundo; sus respuestas eran más concretas y a su vez incompletas, lo cual podría ser justificado debido a su nivel académico fuera del área. La mayoría de este grupo cubrió profesiones tales como: Administración, Pedagogía, Sociología, Psicología, Economía e Ingeniería Civil.

En tanto que en el grupo experimental (una vez validado el instrumento) se aplicó a 16 sujetos este cuestionario en dos etapas; esto es, duran-

te la primera (pretest) se estableció la línea base, la cual nos indicó el nivel de conocimiento de cada uno de los participantes del curso. Posteriormente, al finalizar el evento, la segunda etapa (postest) constituyó la aplicación del mismo cuestionario, con el objeto de hacer una comparación a partir de los datos obtenidos (línea base) en la primera etapa, en relación al incremento y adquisición de nuevos conocimientos; así como de los objetivos del curso.

Instrumentos Evaluativos.

Se utilizaron dos cuestionarios evaluativos:

1. Una evaluación por parte de la SEP, sobre planeación, realización y evaluación del curso; y
2. Una evaluación por parte del INET, sobre el logro de los objetivos del curso, esto es, en relación al contenido fundamentado en el aprovechamiento de cada uno de los participantes.

Evaluación del Curso.

Este instrumento fue proporcionado, como ya se mencionó por la SEP, en virtud de evaluar las categorías de:

- a) planeación
- b) realización
- c) evaluación

Por tanto, era un instrumento ya estructurado previamente por dicha Secretaría.

Evaluación del Contenido.

Para la elaboración del instrumento evaluativo acerca del contenido del curso; es decir, hacia el logro de los objetivos del curso fundamentado en el aprovechamiento de cada uno de los ponentes que participaron en el curso, pidiendo que elaboraran una pregunta, la cual logrará abarcar el objetivo general de su ponencia.

La mayoría de los ponentes consideraron que de acuerdo al nivel de los participantes y por la temática que se manejaría era demasiado complicado elaborar preguntas de opción múltiple; por lo cual, el cuestionario se constituyó de 16 reactivos; 7 fueron de opción múltiple y 9 preguntas abiertas, es decir, un 43.7% fueron cerradas y un 56.3% abiertas.

Para su validación se aplicó a los grupos controles, el primero se aplicó a 10 sujetos de cualquier profesión que trabajaran dentro de la Administración Pública, específicamente INET; el segundo grupo se constituyó por 10 sujetos que cubrieran un perfil profesional igual o similar a los participantes que habrían de asistir al curso.

Para validar el cuestionario se tomó en el segundo grupo control, el que los sujetos contestaran un mínimo de 80% del mismo. Por lo tanto, este grupo cubrió un 77% de aciertos.

El primer grupo cubrió únicamente un 67% de éste, lo cual pudiera ayudar posteriormente a establecer un programa de capacitación en materia sociolaboral, siendo así el inicio de una detección de necesidad en un grupo pequeño de una institución del Sector Público Laboral. Sin embargo, hacia este grupo se tomó en consideración el que cubriera un 60%.

Interpretación de Resultados.

Los resultados obtenidos en el instrumento evaluativo del contenido se expresan en la siguiente tabla:

TABLA No. 1

| No. de Sujeto | Lugar de Procedencia | Puntaje Crudo | | Calificación Obtenida | | Calificación estandar | |
|---------------|----------------------|---------------|---------|-----------------------|---------|-----------------------|---------|
| | | Pretest | Postest | Pretest | Postest | Pretest | Postest |
| 1 | Chihuahua, Chih. | 12 | 25 | 3.4 | 7.1 | 3 | 7 |
| 2 | Hermosillo, Son. | 15 | 23 | 4.2 | 6.5 | 4 | 7 |
| 3 | Chihuahua, Chih. | 14 | 22 | 4.0 | 6.2 | 4 | 6 |
| 4 | Mexicali, B.C. Norte | 15 | 26 | 4.2 | 7.4 | 4 | 7 |
| 5 | Guanajuato, Gto. | 16 | 19 | 4.5 | 5.4 | 5 | 5 |
| 6 | Guadalajara, Jal. | 22 | 31 | 6.2 | 8.8 | 6 | 9 |
| 7 | Guanajuato, Gto. | 20 | 23 | 5.7 | 6.5 | 6 | 7 |
| 8 | Monterrey, N. L. | 22 | 27 | 6.2 | 7.7 | 6 | 8 |
| 9 | Guadalajara, Jal. | 20 | 30 | 5.7 | 8.5 | 6 | 9 |
| 10 | Guadalajara, Jal. | 23 | 30 | 6.5 | 8.5 | 7 | 9 |
| 11 | Tampico, Tamps. | 24 | 27 | 6.8 | 7.7 | 7 | 8 |
| 12 | Monterrey, N.L. | 23 | 29 | 6.5 | 8.2 | 7 | 8 |
| 13 | Guanajuato, Gto. | 19 | 25 | 5.4 | 7.1 | 5 | 7 |
| 14 | México, D. F. | 22 | 28 | 6.2 | 8.0 | 6 | 8 |

El cuestionario constaba de 16 reactivos, los cuales fueron calificados a criterio por expertos en la materia, en las preguntas abiertas, otorgándoles un máximo y un mínimo de puntuación, esto dio un total de 35 puntos equivalentes en una escala de 0 al 10, de 10 como máximo.

Por lo tanto, se realizó una regla de tres para obtener la calificación y después se dieron aproximaciones de la siguiente manera:

(ver tabla No. 1)

| | | | | |
|-----|---|-----|---|----|
| 10 | - | 9.5 | = | 10 |
| 9.4 | - | 8.5 | = | 9 |
| 8.4 | - | 7.5 | = | 8 |
| 7.4 | - | 6.5 | = | 7 |
| 6.4 | - | 5.5 | = | 6 |
| 5.4 | - | 4.5 | = | 5 |
| 4.4 | - | 3.5 | = | 4 |
| 3.4 | - | 2.5 | = | 3 |

Siendo así, la desviación estándar de las calificaciones obtenidas en el pretest y en el postest fue la siguiente. (ver tabla No. 2)

$$s = \sqrt{\frac{(x - \bar{x})^2}{N}} \quad s = \sqrt{\frac{(y - \bar{y})^2}{N}}$$

$$s = \sqrt{\frac{21.44}{14}} \quad s = \sqrt{\frac{17.5}{14}}$$

$$\Delta = \sqrt{1.5314285}$$

$$\Delta = \sqrt{1.25}$$

$$\Delta = 1.2375089$$

$$\Delta = 1.1180339$$

TABLA No. 2

| x | $x - \bar{x}$ | $(x - \bar{x})^2$ | | y | $y - \bar{y}$ | $(y - \bar{y})^2$ |
|---|---------------|-------------------|--|---|---------------|-------------------|
| 3 | - 2.4 | 5.76 | | 7 | - 0.5 | 0.25 |
| 4 | - 1.4 | 1.96 | | 7 | - 0.5 | 0.25 |
| 4 | - 1.4 | 1.96 | | 6 | - 1.5 | 2.25 |
| 4 | - 1.4 | 1.96 | | 7 | - 0.5 | 0.25 |
| 5 | - 0.4 | 0.16 | | 5 | - 2.5 | 6.25 |
| 6 | - 0.6 | 0.36 | | 9 | - 1.5 | 2.25 |
| 6 | - 0.6 | 0.36 | | 7 | - 0.5 | 0.25 |
| 6 | - 0.6 | 0.36 | | 8 | 0.5 | 0.25 |
| 6 | 0.6 | 0.36 | | 9 | 1.5 | 2.25 |
| 7 | 1.6 | 2.56 | | 9 | 1.5 | 2.25 |
| 7 | 1.6 | 2.56 | | 8 | 0.5 | 0.25 |
| 7 | - 1.6 | 2.56 | | 8 | 0.5 | 0.25 |
| 5 | - 0.4 | 0.16 | | 7 | - 0.5 | 0.25 |
| 6 | 0.6 | 0.36 | | 8 | 0.5 | 0.25 |

$$\bar{x} = 5.4$$

$$\Sigma = 21.44$$

$$\bar{y} = 7.5$$

$$\Sigma = 17.5$$

Ahora bien, veamos si entre los puntajes obtenidos en el pretest y en el postest existe alguna correlación, por lo cual utilizaremos en este pequeño grupo la fórmula de Spearman.

Así pues, se desea verificar las siguientes hipótesis:

H_0 : Los puntajes obtenidos en el pretest y en el postest son totalmente independientes.

H_1 : Entre los puntajes obtenidos del pretest y el postest existe correlación.

Escogiendo un nivel de significación de 0.05 la tabla 3 da los cálculos intermedios para calcular rho. (Correlación de Spearman).

TABLA No. 3

| No. Persona | x | y | Rx | Ry | d | d ² |
|-------------|---|---|-----|-----|-------|----------------|
| 1 | 3 | 7 | 1 | 5 | - 4 | 16 |
| 2 | 4 | 7 | 3 | 5 | - 2 | 4 |
| 3 | 4 | 6 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 7 | 3 | 5 | - 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5.5 | 1 | 4.5 | 20.25 |
| 6 | 6 | 9 | 9 | 13 | - 4 | 16 |
| 7 | 6 | 7 | 9 | 5 | 4 | 16 |
| 8 | 6 | 8 | 9 | 9.5 | - 0.5 | 0.25 |
| 9 | 6 | 9 | 9 | 13 | - 4 | 16 |
| 10 | 7 | 9 | 13 | 13 | 0 | 0 |
| 11 | 7 | 8 | 13 | 9.5 | 3.5 | 12.25 |
| 12 | 7 | 8 | 13 | 9.5 | 3.5 | 12.25 |
| 13 | 5 | 7 | 5.5 | 5 | 0.5 | 0.25 |
| 14 | 6 | 8 | 9 | 9.5 | - 0.5 | 0.25 |

$$\Sigma = 118.5$$

Utilizando los datos de la tabla 3 y la siguiente ecuación, sustituir los valores:

$$rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Con la ecuación anterior calculamos:

$$\text{Rho} = 1 - \frac{6(118.5)}{14(14^2 - 1)} = 0.7395$$

La tabla de valores críticos del estadístico de prueba de Spearman, nos indica que cuando $n=14$, $\alpha=0.05$ y tenemos una prueba unilateral, el valor crítico de Rho es 0.4593. Como 0.7395 es mayor que 0.4593, rechazamos H_0 y concluimos que entre los puntajes del pretest y el posttest existe correlación, esto es, después de haber realizado el curso los puntajes tienden a aumentar en relación al pretest.

En cuanto al cuestionario evaluativo del curso, como podrá notarse, en las tablas número 4 y 5, se agruparon las calificaciones dadas por cada uno de los participantes en los tres aspectos que abarcaba el cuestionario y posteriormente se sacaron promedios generales e individualizados.

Así pues, se encontró que los promedios en relación a planeación, realización y evaluación, tienen más o menos una uniformidad (en relación a las calificaciones otorgadas por cada participante), pudiendo considerar que la evaluación del evento de cada uno presenta un criterio más o menos homogéneo (ver gráfica No. 6).

CURSO DE ACTUALIZACION EN MATERIA SOCIOLABORAL

Llevado a cabo en el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo-Secretaría de Educación Pública
del 6 al 10 de Septiembre de 1982

TASLA No. 4

AGRUPACION DE DATOS

| Participan tes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 6 | 7 | 6 | 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 6 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 4 | 6 | 3 | 5 | 7 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 7 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 7 | 3 | 4 | 7 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 6 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| | 6 | 3 | 2 | 7 | 3 | 3 | 5 | 6 | 3 | 7 | 3 | 5 | 3 | 6 |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | 7 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 6 | 5 | 4 | 7 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 4 | 4 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 9 | 6 | 5 | 2 | 7 | 3 | 3 | 5 | 4 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 4 |
| 10 | 7 | 5 | 5 | 7 | 3 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 11 | 6 | 4 | 6 | 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 12 | 7 | 5 | 6 | 7 | 3 | 3 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 7 | 6 | 6 | 7 | 3 | 3 | 6 | 6 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 14 | 7 | 7 | 3 | 7 | 4 | 3 | 5 | 7 | 4 | 7 | 6 | 6 | 4 | 6 |
| 15 | 7 | 5 | 7 | 7 | 5 | 4 | 6 | 7 | 5 | 7 | 4 | 6 | 6 | 5 |
| | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 6 | 3 | 7 | 7 | 4 | 4 | 6 | 6 | 5 | 7 | 4 | 7 | 5 | 6 |
| 18 | 6 | 5 | 2 | 7 | 3 | 3 | 5 | 7 | 4 | 6 | 3 | 6 | 5 | 5 |
| 19 | 6 | 3 | 2 | 7 | 4 | 3 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 20 | 6 | 4 | 7 | 7 | 5 | 4 | 7 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 6 | 4 |
| | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 |

CUADRO DE PROMEDIO DE LA EVALUACION DEL EVENTO

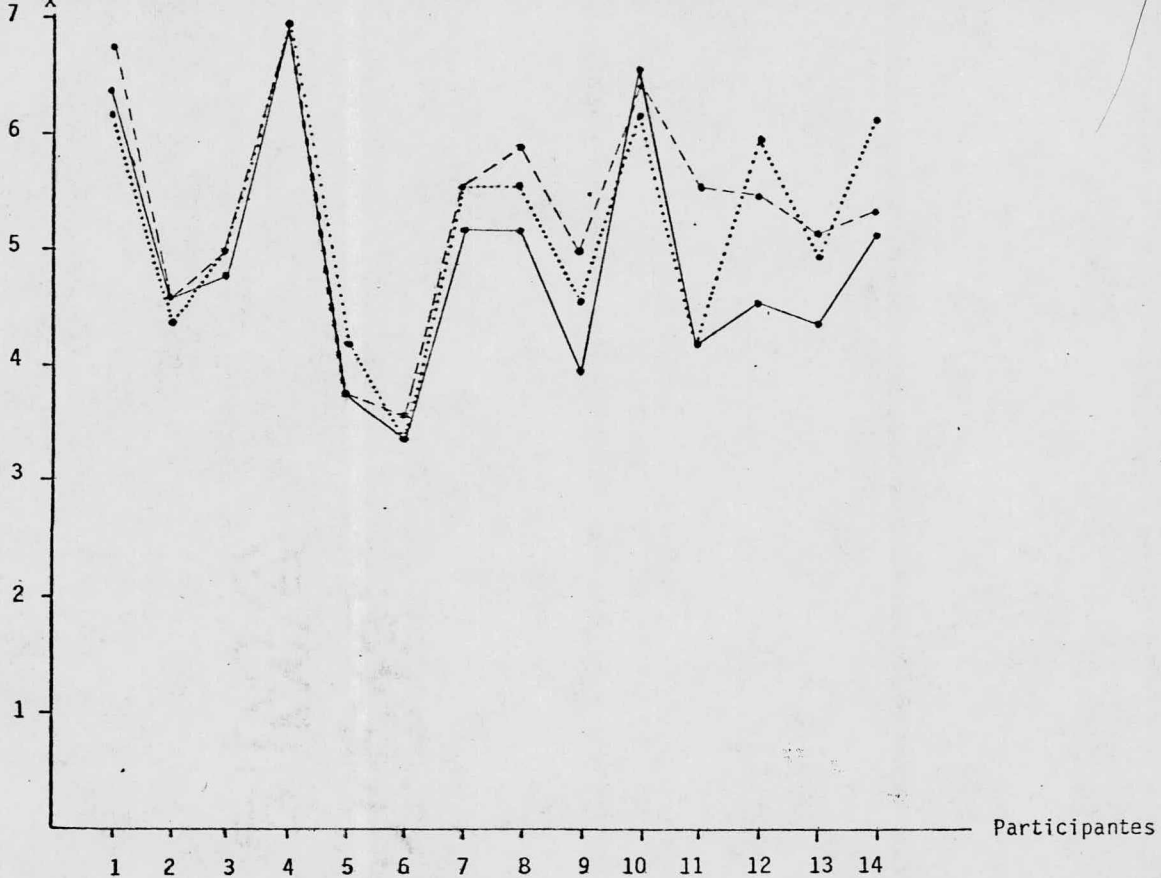
| PARTICIPANTES | PROMEDIO GENERAL POR PARTICIPANTES | PROMEDIO INDIVIDUAL POR CADA PARTICIPANTE | | |
|----------------|------------------------------------|---|-------------|------------|
| | | PLANEACION | REALIZACION | EVALUACION |
| 1 | $\bar{x} = 6.55$ | 6.4 | 6.8 | 6.2 |
| 2 | $\bar{x} = 5$ | 4.6 | 4.6 | 4.4 |
| 3 | $\bar{x} = 4.9$ | 4.8 | 5 | 5 |
| 4 | $\bar{x} = 7$ | 7 | 7 | 7 |
| 5 | $\bar{x} = 3.9$ | 3.8 | 3.8 | 4.2 |
| 6 | $\bar{x} = 3.5$ | 3.4 | 3.6 | 5.4 |
| 7 | $\bar{x} = 5.5$ | 5.2 | 5.6 | 5.6 |
| 8 | $\bar{x} = 5.65$ | 5.2 | 5.9 | 5.6 |
| 9 | $\bar{x} = 4.65$ | 4 | 5.0 | 4.6 |
| 10 | $\bar{x} = 6.04$ | 6.6 | 6.5 | 6.2 |
| 11 | $\bar{x} = 4.9$ | 4.2 | 5.6 | 4.2 |
| 12 | $\bar{x} = 5.4$ | 4.6 | 5.5 | 6 |
| 13 | $\bar{x} = 4.95$ | 4.4 | 5.2 | 5 |
| 14 | $\bar{x} = 5.3$ | 5.2 | 5.4 | 6.2 |
| PROMEDIO TOTAL | $\bar{x} = 5.6$ | 5 | 5.5 | 5.3 |

Ahora bien, si ubicamos los puntos calificados en un rango específico de manera generalizada de todos los participantes, nos indica un rango de "Bien" tendiente a "Muy Bien". Pero si tomamos en cuenta cada uno por separado, encontramos lo siguiente: (ver gráfica No. 7)

Planearción = 5 (Bien)
 Realización = 5.5 (Bien, tendiente a muy bien)
 Evaluación = 5.3 (Bien)

Considerando que la escala dada fue:

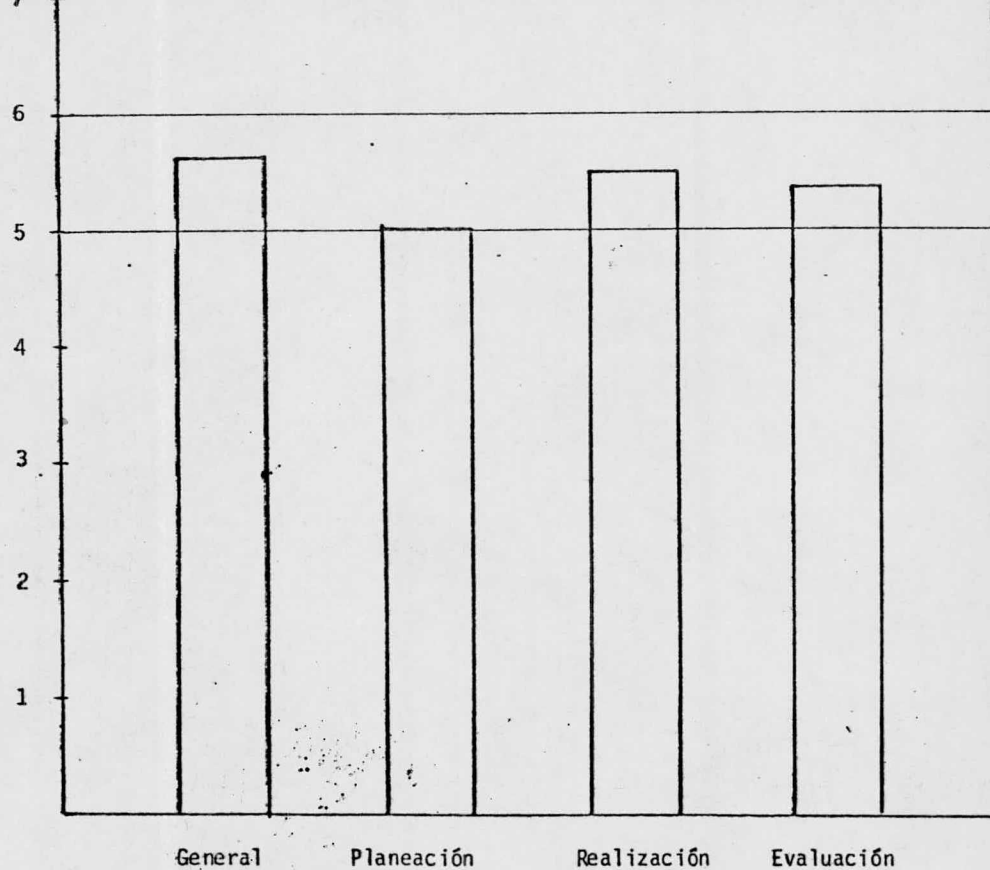
| | |
|---|---------------|
| 1 | Muy mal |
| 2 | Mal |
| 3 | Regular |
| 4 | Satisfactorio |
| 5 | Bien |
| 6 | Muy Bien |
| 7 | Excelente |



Planeación
Realización
Evaluación

Gráfica 6.- Notará que los promedios en relación a planeación, realización y evaluación, tienen más o menos una uniformidad, pudiendo considerar que la evaluación del evento de cada uno de los participantes, en base a éstos 3 aspectos presentan un criterio homogéneo. Podrá notarse también que en relación a Planeación existen porcentajes ligeramente más bajos y más altos en cuanto a realización del evento.

- 1.- Muy mal
- 2.- Mal
- 3.- Regular
- 4.- Satisfactorio
- 5.- Bien
- 6.- Muy Bien
- 7.- Excelente



Gráfica 7.- Observará que los promedios en base a los aspectos que se califican del evento, ésto es, planeación, evaluación y realización, fluctúan en un mismo rango. Por lo cual se considera de acuerdo a los porcentajes dados de manera general de los 3 aspectos de la evaluación del evento y cada uno de ellos por separado, de cada uno de los participantes; se encuentra ubicado en el rango (5) "Bien" tendiente a (6) "Muy Bien".

CONCLUSIONES

En términos generales se puede considerar, que la educación es un proceso que capacita al individuo para conducirse frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y su progreso social. Pues ésto es un fenómeno que prepara a cada persona para que desempeñe en la sociedad el papel que le corresponde; siendo así su primer objetivo el ayudar a la persona brindándole conocimientos y desarrollando su personalidad.

Por lo tanto, la educación está sometida a la sociedad y contribuye a engendrar las condiciones objetivas de su propia transformación, de su propio progreso; teniendo así dos funciones:

- a) Reproducción
- b) Renovación

La primera se refiere a que cada generación se le repite el saber que la anterior poseía, y la segunda forma individuos aptos para vivir en la sociedad tal y como es o con los cambios que sufra. Sin embargo, analizando el Sistema Educativo Nacional, se puede destacar las deficiencias más evidentes que presentan los "productos" que egresan de él, como son: expresado en términos de capacidad escolar, no da oportunidad a todos por igual; en relación a investigación y docencia se observan carencias; y entre

otras, que cada vez se rezaga más la satisfacción de la demanda real de educación.

Pero, enfocándonos hacia la educación superior, encuentra que el creciente flujo de profesionales que el sistema educativo produce anualmente, comienza a experimentar, cada vez con mayor intensidad, problemas importantes de ubicación en el mercado laboral. Varios estudios parecen verificar la hipótesis de que diversos campos profesionales se encuentran "saturados" y otros a punto de estarlo, en tanto que, por otra parte, siguen persistiendo - a pesar del crecimiento de educación superior - agudas carencias de recursos humanos de alta calificación en diversas áreas ocupacionales que resultan vitales para el desarrollo nacional.

Esta situación representa sin duda, un importante problema tanto del profesional joven, como del estudiante en vías de terminar sus estudios y, sobre todo, de las personas que habrán de iniciar una carrera de nivel superior en un futuro próximo. Constituye, en síntesis, un problema de realización humana, profesional y socioeconómica.

Por lo tanto expondre algunos de los problemas que encuentre en torno a la educación superior:

Los obstáculos del proceso metodológico de la planeación educactiva son fundamentalmente: la incongruencia entre la profesión, la(s) ocupación

(es) y la(s) función (es) que desempeñan los egresados del sistema de educación superior; pues los conocimientos, aptitudes y habilidades que ofrece dicho sistema a la sociedad a través de los profesionales que forma, por un lado, y por el otro, las diversas demandas que presenta y presentará probablemente a mediano y largo plazos, la estructura ocupacional del sistema económico, así como los que constituyen los requerimientos y aspiraciones nacionales en el orden social y cultural.

Otra problemática, en torno a un punto de vista socio-organizativo, es: la concentración excesiva de la población escolar en la capital de la República y en algunas ciudades del interior; heterogeneidad de calidades en la enseñanza; escasez, cada vez más aguda, de recursos económicos suficientes para la atención de una demanda creciente, cuantitativa y cualitativamente; expansión anárquica del sistema y bajos niveles de productividad de las instalaciones.

Todos éstos son problemas que han sido ⁹ ⁵ ~~ca~~ccionados por efecto de la trascendental mutación que sufre en México la educación nacional al convertirse de bien de consumo para una élite, en demanda social que el pueblo plantea cada vez más rigurosamente para concurrir al desarrollo y beneficiarse de él. Lo cual en otras épocas, la enseñanza constituía esencialmente un privilegio de clase.

Ahora bien, esto manifiesta también su limitación, pues:

- no es posible contruir un modelo tan refinado de la oferta y las necesidades reales;
- los perfiles educativos correlativos a las estructuras ocupacionales son variables; y
- las vías educacionales de acceso son múltiples para el caso de muchas ocupaciones.

Por los tanto, toda esta problemática, son algunos de los obstáculos del trinomio:

"ocupacion-función-educación"

En efecto, con los egresados del nivel superior de la enseñanza, se verifica en la práctica y sin que aparentemente se los haya propuesto el sistema, una cierta "polivalencia profesional", o dicho en otros términos, una aptitud para desempeñarse profesionalmente en diversos campos ocupacionales.

Otro problema, es el alejamiento de la realidad del mercado de trabajo, en la medida que los maestros que nunca han trabajado en el sector productivo, siguen manejando los contenidos que ellos aprendieron y esto no es lo que exige el mercado de trabajo en alguno de sus contextos.

Así, se han mencionado algunos de los problemas que he encontrado en torno al Sistema educativo y de los egresados del mismo en relación al mercado de trabajo; por ello, una de las soluciones en relación a la educación superior, puede ser: que los profesores de los diferentes centros y universidades educacionales se incorporen por lo menos tres veces al año a la actividad de las empresas e instituciones (públicas o privadas) para su situación dentro del mercado de trabajo, así como la implementación de una enseñanza más práctica que la que actualmente se recibe hoy en día; otra alternativa conjunta a ésta es la constante actualización de los profesores en base a una área específica, según las materias que abarquen; y en cuanto a los egresados del sistema educativo, es en esencia la Capacitación para su mejor ubicación o adaptación en los centros de trabajo.

Ahora bien, refiriéndonos a el punto de "actualización", se llevó a cabo, como ya se mencionó a los largo de la tesis, un curso en materia Socio-Laboral que tenía como objetivo vincular la formación profesional con el sector productivo.

Sin embargo, esto se encuentra restringido a una sólo área, pues fue dirigido a Maestros de Licenciatura Superior del Area de Humanidades de las Universidades Estatales.

De aquí, que se destaque la importancia de actualizar a los profesores de las diferentes universidades de nuestro país, pues ellos son los formadores de los que vendrán a integrarse activamente en el sector productivo.

A su vez, se puede mencionar que en relación al área del Derecho del Trabajo, hacia 1978, se estableció un inventario de las necesidades educativas e institucionales a satisfacer, se encargó una investigación que permitiera justificar la racionalidad y procedencia de los estudios de posgrado a nivel de especialización. La citada investigación se basó en una muestra altamente representativa que abarcó más de 15 instituciones vinculadas a la educación superior, en México y alrededor de 40 destacadas personalidades en el campo de Derecho del Trabajo. Estos fueron seleccionados entre funcionarios, jueces, docentes e investigadores del derecho y planeadores de la educación.

Lo cual se justifica en los siguientes argumentos:

- la necesidad de vincular el desarrollo de los estudios de posgrado con las necesidades de formación y capacitación de recursos humanos específicos de los sectores público, privado y social en función de las demandas del proceso del desarrollo nacional;
- cubrir el déficit formativo que se evidencia en la preparación de los

- egresados de las licenciaturas en derecho para el ejercicio profesional en áreas específicas; y
- responder a la necesidad objetiva de permanente actualización, perfeccionamiento e investigación que demanda el dinamismo y expansividad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Así pues, el curso de actualización que se llevó a cabo, cubre en cierta medida Estas justificaciones y a su vez los principios que lo orientan y le dan un sentido son :

- mantener un nivel académico adaptado a la realidad y a las necesidades nacionales
- vincular el aprendizaje con las experiencias que, en los diferentes ámbitos de la administración del trabajo, que hacen que el alumno desarrolle junto a la capacidad de análisis, interrelación, síntesis e inferencia la habilidad de aplicar el conocimiento al caso concreto, con el objeto de que aprenda por sí mismo, desarrolle un espíritu crítico y participe activamente en el proceso de su propia formación.
- buscar constantemente los más variados métodos educativos que favorezcan un proceso de aprendizaje más eficiente.
- estimular en el profesional del derecho una actitud que favorezca el equilibrio y el entendimiento entre los factores de la producción.

Ahora bien, específicamente en relación al curso que se reporta en esta tesis, se ve la necesidad de implantar o planear un 2do curso de Actualización, dada la dinámica del derecho, sobre todo, en el campo de la Administración Pública; pues Ésta ha sufrido varias modificaciones en torno a su estructura jurídica. Esto es: el Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Decreto de Creación del Instituto del Trabajo y Manuales Administrativos. Sin embargo, aquí falta mencionar el Artículo 123 que fué el único que no tuvo cambios en relación a la Constitución, pues Ésta en algunos otros artículos fue reformada. Lo cual trae como consecuencia la reestructuración del programa de este curso en un 70% de sus contenidos.

Todas estas acciones que se han expresado han requerido del trabajo interdisciplinario, contando con la participación del psicólogo, en una constante actuación, desde la planeación y programación del evento hasta la coordinación, organización e integración de un ambiente de convivencia en cada uno de los participantes.

Esperando así, que esta tesis sea motivacional para aquellos que estén interesados en este tema y se realice una investigación más profunda en relación a los egresados del Sistema de Educación Superior, tomando

en cuenta los siguientes puntos: ¿ Con qué problemas se ha encontrado para su incorporación al mercado de trabajo? ¿Por qué medios se adaptó a su puesto de trabajo? (ya sea por inducción al puesto, capacitación o a través de la experiencia) o ¿Qué vinculación existe entre el mercado de trabajo y los estudios ya realizados?.

En base a estos puntos citados, y los anteriormente dichos en el desarrollo de esta tesis, espero se establezcan los cimientos para futuras investigaciones.

BIBLIOGRAFIA

1. Arias Galicia F. Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, México, 1981.
2. Ardila Rubén. Psicología del Aprendizaje, Editorial Siglo XX, México, 1975.
3. Baez Bejero P. La evaluación de la Capacitación (un caso práctico), UNAM, Facultad de Psicología, México 1981.
4. Bergerie J., Generalidades sobre la Formación Profesional, Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2.
5. Bergerie Julio. Los Sistemas de Formación Profesional y las Condiciones de su Utilización, Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2.
6. Castellón Guillermo, Julio. Necesidad de un Proceso Desescolarizado de Aprendizaje en los Adultos, Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. X, núm. 40, julio/sept. 1980.
7. Centro de Actualización y Formación de Profesores, C.A.F.P., Curso Propedéutico para Profesores", Colegio de Bachilleres, Organismo Descentralizado del Estado, Dirección Académica, febrero 1978.
8. Colunga A. Rivera C., Rodríguez M. y Tejeda V., Alternativas de Administración Aplicables al Desarrollo y Capacitación del Personal al Servicio del Estado, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, México 1978.
9. Craig L. y Bittel L., Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Editorial Diana, México 1981, 1a. Edición, 1a. reimpresión.

10. Diario Oficial, Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, México 31 de mayo de 1983, segunda sección.
11. Diario Oficial, Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, México 5, junio de 1978.
12. Domínguez Jorge E., La Demanda Social de Educación Superior y los Requerimientos para el Desarrollo, Cuadernos de Trabajo, Serie Economía, Cuaderno No. 3, México 1974.
13. Estrada Salvador. Fundamentos Filosóficos de la Capacitación, Primera Reunión Interamericana de Capacitación de la Industria de la Construcción, (Ponencias) FTIC-CNIC-ITIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F., octubre 1982, Tomo II.
14. Flippo Edwin B., Principios de Administración de Personal, Editorial McGraw-Hill, México 1978.
15. Fuentes A. Rosa, Panorama Actual de la Capacitación en el Sector Público, Capacitación, Productividad y Cambio, Asociación Nacional de Capacitación del Sector Público, A.C., México, D.F., año 1, número 1, marzo 1982.
16. Gago Huguet A., Modelo de Sistematización del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, Editorial Trillas, México 1980, la. edición, 3a. reimpresión.
17. Guillén Coutiño Adan, Educación, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores a través de la Radio y la Televisión, UNAM, Facultad de Derecho, 1981.
18. Guzmán Valdivia I., Capacitación y Desarrollo de Personal, Editorial Limusa, México 1976.
19. Guzmán Valdivia I., Problemas de la Administración de Empresas, Editorial Limusa, México 1966.
20. Hernández de la Cruz, M.V., Metodología para la Capacitación, UNAM, Facultad de Psicología, México 1981.
21. INET-Fundación Friedrich Ebert, Curso Básico de Formación Sindical (Manual), Editado en el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1980, primera edición.
22. ISSSTE, Manual de Instructores, Colección Técnica de C.N.C.A. No. 1.

23. Lasser J.R., Organización de Empresas, Ed. Hispano-Europea, Barcelona 1979.
24. López Mercado S., Necesidad de Reglamentar la Capacitación de los Trabajadores al Servicio del Estado, Revista Mexicana del Trabajo, STPS, Tomo III, enero-marzo 1980, 8a. época, núm. 1.
25. Mager Robert I., La Confección de Objetivos para la Enseñanza, Ed. Guajardo, México 1979.
26. Marroquín E., Consideraciones en Torno al Empleo de los Egresados de las Instituciones de Educación Superior, Revista de Educación Superior, Editorial ANUIES, México 1980, No. 33, enero/marzo.
27. Mendoza Núñez A., Manual para Determinar Necesidades de Capacitación, Editorial Trillas, México 1982.
28. Meneses M. y Ubaldo Díaz, la Formación de Profesionales debe Adecuarse a las Necesidades del País: Plan de Educación Superior, UNO más UNO, México, D.F., 15 agosto 1983, Columna 1, pág. 4, parte II.
29. Meneses M. y Ubaldo Díaz, Las Universidades y el Sector Productivo no Definen qué Tipo de Profesionales Requiere el País: la SEP, UNO más UNO, México, D.F. 14 de agosto 1983, Columna 1, pág. 2, parte I.
30. Padilla Eduardo, Fundamentos de la Capacitación, Primera Reunión Interamericana de Capacitación en la Industria de la Construcción (Ponencias), FIC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F., octubre 1982, Tomo II.
31. Palomino de Escandón M., Fundamentos de la Capacitación en la Industria de la Construcción, Primera Reunión Interamericana de la Construcción, (Ponencias), FICC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F., octubre 1982, Tomo II.
32. Platt García R., Fundamentos de la Capacitación, Primera Reunión Interamericana de Capacitación en la Industria de la Construcción (Ponencias), FICC-CNIC-ICIC, Talleres Gráficos ICIC, México, D.F. octubre 1982, Tomo II.

33. Rabasa E. y Caballero G., Mexicano: Esta es tu Constitución, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México 1982, 4a. edición.
34. Reza Trosino I., Hacia un Concepto Integral de Formación Profesional, Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. X, núm. 39, abril/junio, 1980.
35. Romero Xalocotzi, Formación Profesional, Pedagogía para el Adiestramiento, México, D.F., ARMO, Vol. XI, número 43, abril/junio 1981.
36. Rulz Martínez V., La Evaluación en el Aprendizaje, Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. IX, núm. 37 oct./dic. 1979.
37. S.S.A., Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981.
38. S.S.A., Guía Técnica para la Supervisión y Evaluación de la Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981.
39. S.S.A., Guía Técnica para la Supervisión y Evaluación de la Capacitación, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981.
40. S.S.A., Manual del Instructor-Orientación Didáctica, Comité Nacional Mixto de Capacitación, México 1981.
41. Sedas Rodríguez G., Perspectivas Legales en Materia de Capacitación, Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. VII, núm. 28 julio/sept. 1977.
42. Siliceo Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, Editorial Limusa, México 1978, primera edición
43. STyPS., Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, Documento Síntesis, 14 de marzo de 1983.
44. STyPS., Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, 5a. edición.
45. UCECA., Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresas, Serie Técnica, núm. 1, México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1979.

46. UCECA, Gula Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas, Gula Técnica núm. 2, segunda edición corregida y aumentada, México 1980.
47. UCECA, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica núm. 5, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1980.
48. Valencia Aguirre José Antonio, Evaluación de la Capacitación, INET-STyPS., México 1982.
49. Vallet Robert, Generalidades sobre Formación Profesional, Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2.
50. Wilches Alfonso, Formación Profesional: Concepto, Objetivos, Campos de Acción, Manual de Capacitación sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 3.
51. Wilches Alfonso, La Formación en la Empresa, Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, México 1976, CTM-ARMO-INET, Módulo 2.