

301.207
5
229



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

**ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
U. N. A. M.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
EN LAS EMPRESAS**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
MARIA TERESA PASCUALA CASTRO GALVAN**

MEXICO, D. F.

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

PAG.No.

CAPITULO I .-

GENERALIDADES

- | | |
|---|----|
| 1.1.- CONCEPCIÓN DEL ESTUDIO DE
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO | 1 |
| 1.2.- ASPECTOS DE TIPO LEGAL | 3 |
| 1.3.- LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO
HUMANO | 11 |
| 1.4.- CONCEPTOS DE ADIESTRAMIENTO Y
CAPACITACIÓN. | 12 |
| 1.5.- PAPEL DE LA CAPACITACIÓN EN EL
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. | 14 |
| 1.6.- DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDA-
DES DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACI
TACIÓN. | 16 |
| 1.7.- MÉTODOS DE ADIESTRAMIENTO Y CA
PACITACIÓN. | 21 |
| 1.8.- CURSOS Y EVENTOS DE CAPACITA--
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO | 24 |

CAPITULO II.-

FUNCIÓN QUE DEBE DESEMPEÑAR EL-
ÁREA ENCARGADA EN COORDINAR LOS
CURSOS SOBRE CAPACITACIÓN Y ---
ADIESTRAMIENTO.

- | | |
|--|----|
| 2.1.- REGLAMENTO INTERNO Y FUNCIONA--
MIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN-
TO. | 29 |
|--|----|

2.2.- PRESENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. 34

2.3.- ELABORACIÓN DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES 40

CAPITULO III.-

PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

3.1.- INTRODUCCIÓN 41

3.2.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE PRODUCTIVIDAD Y CAPACITACIÓN 43

3.3.- CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO 46

3.4.- PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO 49

CAPITULO IV.-

CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DIVERSOS SECTORES.

4.1.- INSTANCIAS DE COORDINACIÓN Y -- CONCERTACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 52

4.2.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL SECTOR SECUNDARIO. 56

4.3.- SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y - PRODUCTIVIDAD DE LOS SECTORES - FORMAL Y SOCIAL 58

4.4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SUB-- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRO-- DUCTIVIDAD DE LOS SECTORES FOR-- MAL Y SOCIAL. 59

4.5.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL - PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITA-- CIÓN Y PRODUCTIVIDAD 62

CAPITULO V .-

CASO PRACTICO : CAPACITACIÓN Y -
 ADIESTRAMIENTO EN UNA FÁBRICA DE
 HILADOS Y TEJIDOS.

5.1.- OBJETIVO

5.2.- PROBLEMÁTICA

5.3.- HIPÓTESIS

5.4.- UNIVERSO

5.5.- MUESTRAS

CONCLUSIONES

64

BIBLIOGRAFIA

65

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

EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN TOMA UN PAPEL IMPORTANTE - EN LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS, YA - QUE CUENTA CON LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESEMPE--ÑARSE EN CUALQUIER ÁREA ADMINISTRATIVA; CONSIDERANDO QUE - MÉXICO ESTÁ LOGRANDO TENER UN PAPEL IMPORTANTE EN LA INDUS-TRIALIZACIÓN COMO EN LA PRODUCTIVIDAD, LO CUAL SE CONSIDE-RA COMO UNA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS QUE ACTUALMENTE ESTA-MOS VIVIENDO EN NUESTRO PAÍS, Y ASÍ PODER SATISFACER LAS - NECESIDADES Y EL BIENESTAR SOCIAL DE LOS INDIVIDUOS.

POR LO TANTO EL OBJETIVO PRINCIPAL DE ESTE SEMINARIO DE IN-VESTIGACIÓN LA UTILIZACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS Y UN-AUMENTO EN LOS NIVELES DE BIENESTAR TANTO ECONÓMICOS COMO-SOCIALES.

LA CAPACITACIÓN SIRVE PARA DAR ELEMENTOS SUFICIENTES Y NE-CESARIOS A TODOS LOS TRABAJADORES, CON EL FIN DE EJERCER - SU ACTIVIDAD ADECUADAMENTE; Y ESPECIALIZAR AL TRABAJADOR - EN CUALQUIER ACTIVIDAD.

OTRO DE LOS PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ES MANTENER ACTUALIZADO A LOS TRABAJADORES, PARA EL DESEM-PEÑO Y FUNCIONAMIENTO EN EL DESARROLLO DEL PERSONAL.

CAPITULO I.-

GENERALIDADES.

1.1 CONCEPCIÓN DEL ESTUDIO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

LA CONCEPCIÓN DEL ESTUDIO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN--TO ES LA PLANTEADA POR EL QUE ENCABEZA LA LISTA DE PROPOSI--TOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, EN MATERIA DE CAPACI--TACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, RESOLVER LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE--LA ESTRUCTURA DE LA OFERTA Y DEMANDA DE MANO DE OBRA CALI--FICADA, MEDIANTE UNA MAYOR DISPONIBILIDAD DE OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A TODOS LOS NIVELES REQUE--RIDOS CON EL PROPÓSITO DE AMPLIAR EL ACCESO DE LA POBLACIÓN A LOS EMPLEOS PRODUCTIVOS.

PARA RESOLVER LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE LAS ESTRUCTURAS DE--LA OFERTA Y DEMANDA DE MANO DE OBRA CALIFICADA ES NECESA--RIO CONOCER ESAS ESTRUCTURAS, SE DEBE FORMULAR UN EXÁMEN -DE LA ESTRUCTURA DE LA ACTIVIDAD (OFERTA) DE CAPACITACIÓN--Y ADIESTRAMIENTO DESDE UNA PERSPECTIVA INSTITUCIONAL, PARA LO CUAL SE ANALIZA, DESDE LA NORMATIVIDAD EN TORNO A LA --CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO HASTA LAS INSTITUCIONES QUE--LA OPERAN, ASÍ COMO, SE EXAMINA LAS RELACIONES QUE GUARDAN LAS INSTANCIAS NORMATIVAS CON LOS CENTROS O INSTITUCIONES--CAPACITADORAS.

REFERENTE AL ASPECTO CUANTITATIVO SOBRE LA ACTIVIDAD DE CA--PACITACIÓN PARA LLEGAR A DETERMINAR LA INFRAESTRUCTURA DE--CAPACITACIÓN DE QUE DISPONE EL PAÍS ACTUALMENTE, SE INICIA EL ANÁLISIS A PARTIR DE 1970. SE FORMULA UN ANÁLISIS DEL -MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO DONDE SE DESCRIBE LA EVOLU---CIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO, PARA CONCLUIR CON--LAS TASAS DE DESOCUPACIÓN.

APARTE DE INVESTIGAR LAS MAGNITUDES O RELACIONES CUANTITA--TIVAS QUE GUARDAN LAS DIFERENTES PARTES DE LA ACTIVIDAD --CAPACITADORA, COMO, POR EJEMPLO: MATERIAL DIDÁCTICO, EQUI--PO, NÚMERO DE CURSOS, ETC., SE PONDRÁ ESPECIAL CUIDADO Y --

ENFASIS EN EL ANÁLISIS DE LOS RECURSOS HUMANOS-CAPACITADOS-DEDICADOS A LA ACTIVIDAD.

EL PROPÓSITO DE ANALIZAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PRESENTE SEXENIO, CON TAL FIN EN EL CONTEXTO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, SE ANALIZARÁ LA EXPANSIÓN DEL APARATO PRODUCTIVO, EN TÉRMINOS DE LAS TASAS DE CRECIMIENTO ESPERADOS DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN, TANTO DE EL SECTOR FORMAL COMO DEL INFORMAL, ADEMÁS TAMBIÉN SE INVESTIGARÁ EL DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL, ASÍ SE ESTABLECEN LAS ESTIMACIONES DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, QUE LA PLANTA PRODUCTIVA Y EL SECTOR SOCIAL PLANTEARÁN A LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS. FRENTE A LOS DESEQUILIBRIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE ELABORARÁN UNA SERIE DE PROYECTOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN, QUE DEN RESPUESTA A TALES DESEQUILIBRIOS EN LA SOCIEDAD.

EN 1905 POR EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS SURGE LA NECESIDAD DE DAR CAPACITACIÓN, Y APARECEN LAS PRIMERAS ESCUELAS INDUSTRIALES COMO SON LA GOOD YEAR OXO, LA GENERAL ELECTRIC, LA FORD MOTOR COMPANY Y OTRAS.

EN 1970, SE CONSIGNA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGACIÓN PATRONAL, EXIGIDA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132.

Y EL 10. DE MAYO DE 1978 ENTRARON EN VIGOR LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTANDO LAS FRACCIONES XIII Y XXXI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LOS CUALES SE SEÑALARON LOS SISTEMAS, MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS; CONFORME A LOS CUALES EL PATRÓN ESTÁ EN LA OBLIGACIÓN DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES.

1.2.- ASPECTOS DE TIPO LEGAL.

EL CUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACIÓN SE ENCUENTRA ESTABLECIDO EN EL CAPÍTULO III BIS, ARTÍCULO 153-A DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA SIGUIENTE-MANERA:

ARTICULO 153-A. TODO TRABAJADOR TIENE EL DERECHO A QUE SU PATRÓN LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS FORMULADOS, DE -- COMUN ACUERDO, POR EL PATRÓN Y EL SINDICATO O SUS TRABAJADORES Y APROBADOS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTICULO 153-B. PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN, QUE, CONFORME AL ARTÍCULO ANTERIOR LES CORRESPONDE, LOS PATRONES PODRÁN CONVENIR CON LOS TRABAJADORES EN QUE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONE A ESTOS DENTRO DE LA MISMA EMPRESA O FUERA DE ELLA POR CONDUCTO DEL PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPECIALMENTE CONTRATADOS, INSTITUCIONES, ESCUELAS U ORGANISMOS ESPECIALIZADOS, O BIEN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN Y QUE SE REGISTREN EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTICULO 153-C. LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DESEEN -- IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO SU PERSONAL DOCENTE, DEBERÁN ESTAR AUTORIZADAS Y REGISTRADAS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ARTICULO 153-D. LOS CURSOS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, PODRÁN FORMULARSE RESPECTO A CADA ESTABLECIMIENTO, UNA EMPRESA, VARIAS DE ELLAS O RESPECTO A UNA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD DETERMINADA.

DEL ARTÍCULO A AL ARTÍCULO D PÁGINA 253

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, BALTAZAR CAVAZOS FLORES TRILLAS, 1980.

ARTICULO 153-E. LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 10. DEBERÁ IMPARTIRSE AL TRABAJADOR DURANTE LAS HORAS DE SU JORNADA DE TRABAJO, SALVO, QUE, - - ATENDIENDO A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, PATRÓN Y TRABAJADOR CONVENGAN QUE PODRÁ IMPARTIRSE DE OTRA MANERA; ASÍ-COMO EN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR DESEE CAPACITARSE EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑE, EN CUYO PUESTO, LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ FUERA DE LA - JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO F.- LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DEBERÁN - TENER POR OBJETO :

I.- ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD, ASÍ COMO PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA EN ELLA;

II.- PREPARAR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN;

III.- PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO.

IV.- INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD; Y

V.- EN GENERAL, MEJORAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 153-G. DURANTE EL TIEMPO EN QUE UN TRABAJADOR DE-NUEVO INGRESO QUE REQUIERA CAPACITACIÓN INICIAL PARA EL -- EMPLEO QUE VA A DESEMPEÑAR RECIBA ESTA, PRESTARÁ SUS SERVI-CIOS, CONFORME A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO QUE-RIJAN EN LA EMPRESA O A LO QUE SE ESTIPULE RESPECTO A ELLA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

ARTICULO H.- LOS TRABAJADORES A QUIEN SE IMPARTA CAPACITA-CIÓN O ADIESTRAMIENTO ESTÁN OBLIGADOS A:

I. ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS, SESIONES DE GRUPOS,- Y ADEMÁS ACTIVIDADES QUE FORMAN PARTE DEL PROCESO DE CAPA-CITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.

DEL ARTICULO E AL ARTÍCULO H PÁGINA 254

NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO, BALTAZAR CAVAZOS FLORES

TRILLAS, 1980.

II.- ATENDER LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTAN LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, Y CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS RESPECTIVOS; Y

III.- PRESENTAR LOS EXÁMENES DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE APTITUD QUE SEAN REQUERIDOS.

ARTICULO 153-I. EN CADA EMPRESA SE CONSTITUIRÁN COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, INTEGRADAS POR -- IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DEL -- PATRÓN, LAS CUALES VIGILARÁN LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERA-- CIÓN DEL SISTEMA Y DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN-- PARA MEJÓRAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS -- TRABAJADORES, Y SUGERIRÁN LAS MEDIDAS TENDIENTES A PERFEC-- CIONARLOS; TODO ESTO CONFORME A LAS NECESIDADES DE LOS TRA-- BAJADORES Y DE LAS EMPRESAS.

ARTICULO 153-J. LAS AUTORIDADES LABORALES CUIDARÁN QUE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE INTE-- GREN Y FUNCIONEN OPORTUNA Y NORMALMENTE, VIGILANDO EL CUM-- PLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y ADIES-- TRAR A LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 153-K. LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SO-- CIAL PODRÁ CONVOCAR A LOS PATRONES, SINDICATOS Y TRABAJADQ-- RES LIBRES QUE FORMEN PARTE DE LAS MISMAS RAMAS INDUSTRIA-- LES O ACTIVIDADES, LOS CUALES TENDRÁN EL CARÁCTER DE ÓRGA-- NOS AUXILIARES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y - PRODUCTIVIDAD A QUE SE REFIERE ESTA LEY.

ESTOS COMITÉS TENDRÁN FACULTADES PARA :

I.- PARTICIPAR EN LA DETERMINACIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS-- DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LAS RAMAS O ACTIVIDA-- DES RESPECTIVAS.

DEL ARTÍCULO I AL ARTÍCULO K PÁGINA 255

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, BALTAZAR CAVAZOS FLORES
TRILLAS, 1980

II.- COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES Y EN LA DE ESTUDIOS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO EN EXISTENCIA Y USO EN LAS RAMAS O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES;

III.- PROPONER SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO-- PARA EL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES ;

IV.- FORMULAR RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;

V.- EVALUAR LOS EFECTOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE QUE SE TRATE; Y

VI.- GESTIONAR ANTE LA AUTORIDAD LABORAL EL REGISTRO DE -- LAS CONSTANCIAS RELATIVAS A CONOCIMIENTOS O HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN SATISFECHO LOS REQUISITOS LEGALES EXIGIDOS PARA TAL EFECTO.

ARTICULO 153-L. LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL FIJARÁ LAS BASES PARA DETERMINAR LA FORMA DE DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO LAS RELATIVAS A SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

ARTICULO 153-M. EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEBERÁN INCLUIRSE CLÁUSULAS RELATIVAS A LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SATISFAGAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN ESTE CAPÍTULO.

ADEMÁS PODRÁ CONSIGNARSE EN LOS PROPIOS CONTRATOS EL PROCEDIMIENTO CONFORME AL CUAL EL PATRÓN CAPACITARÁ Y ADIESTRARÁ A QUIENES PRETENDAN INGRESAR A LABORAR EN LA EMPRESA TOMANDO EN CUENTA, EN SU CASO, LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN.

ARTICULO N.- DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES A LA CELEBRACIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO, LOS

LOS PATRONES DEBERÁN PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA SU APROBACIÓN, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE HAYA -- ACORDADO ESTABLECER, O EN SU CASO LAS MODIFICACIONES QUE -- SE HAYAN CONVENIDO ACERCA DE PLANES Y PROGRAMAS YA IMPLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.

ARTICULO 153-O. LAS EMPRESAS EN QUE NO RIJA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEBERÁN SOMETERSE A LA APROBACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS -- PRIMEROS SESENTA DÍAS DE LOS AÑOS IMPARES, LOS PLANES Y -- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO QUE, DE COMÚN -- ACUERDO CON LOS TRABAJADORES, HAYAN DECIDIDO IMPLANTAR. -- IGUALMENTE, DEBERÁN INFORMAR RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN Y BASES GENERALES A QUE SE SUJETARÁ EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ARTICULO 153-P. EL REGISTRO DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 3 SE OTORGARÁ A LAS PERSONAS O INSTITUCIONES QUE SATISFAGAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS :

I.- COMPROBAR QUE QUIENES CAPACITARÁN O ADIESTRARÁN A LOS TRABAJADORES, ESTÉN PREPARADOS PROFESIONALMENTE EN LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD EN QUE IMPARTIRÁN SUS CONOCIMIENTOS.

II.- ACREDITAR SATISFACTORIAMENTE, A JUICIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN O PRODUCTIVIDAD, TENER CONOCIMIENTOS BASTANTES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS TECNOLÓGICOS -- PROPIOS DE LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD EN LA QUE PRETEN-- DAN IMPARTIR DICHA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, Y

III.- NO ESTAR LIGADAS CON PERSONAS O INSTITUCIONES QUE -- PROPAGUEN ALGÚN CREDO RELIGIOSO, EN TÉRMINOS DE LA PROHIBI-- CIÓN ESTABLECIDA POR LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO CONSTITUCIONAL,

DEL ARTÍCULO L AL ARTÍCULO S PÁGINA 256
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, BALTAZAR CAVAZOS FLORES,
TRILLAS, 1980

EL REGISTRO CONCEDIDO EN LOS TÉRMINOS DE ESTE ARTÍCULO PODRÁ SER REVOCADO CUANDO SE CONTRAVENGAN LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY.

EN EL PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN AL AFECTADO PODRÁ OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA.

ARTICULO 153-Q. LOS PLANES Y PROGRAMAS DE QUE TRATAN LOS - ARTÍCULOS 140, Y 150, DEBERÁN CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS :

- I.- REFERIRSE A PERÍODOS NO MAYORES DE CUATRO AÑOS.
 - II.- COMPRENDER TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES EXISTENTES EN LA EMPRESA.
 - III.- PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRÁ LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.
 - IV.- SEÑALAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE ESTABLECERÁ EL ORDEN EN QUE SERÁN CAPACITADOS LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA;
 - V.- ESPECIFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDADES INSTRUCTORAS; Y
 - VI.- AQUELLOS OTROS QUE ESTABLEZCAN LOS CRITERIOS GENERALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD QUE SE PUBLIQUEN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.
- DICHOS PLANES Y PROGRAMAS DEBERÁN SER PUBLICADOS DE INMEDIATO POR LAS EMPRESAS.

ARTICULO 153-R. DENTRO DE LOS SESENTA DÍAS HÁBILES QUE SIGAN A LA PRESENTACIÓN DE TALES PLANES Y PROGRAMAS ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ÉSTA LOS APROBARÁ O DISPONDRÁ QUE SE LES HAGAN LAS MODIFICACIONES QUE ESTIME PERTINENTES; EN LA INTELIGENCIA DE QUE AQUELLOS PLANES Y PROGRAMAS QUE NO HAYAN SIDO OBJETADOS POR LA AUTORIDAD LABORAL DENTRO DEL TÉRMINO CITADO, SE ENTENDERÁN DEFINITIVAMENTE APROBADOS.

ARTICULO 153.S. CUANDO EL PATRÓN NO DE CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DENTRO DEL PLAZO QUE CORRESPONDA, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 140. Y 150. O, CUANDO PRESENTADOS DICHS PLANES Y PROGRAMAS, NO LOS LLEVE A LA PRÁCTICA, SERÁ SANCIONADO CONFORME A LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 878 DE ESTA LEY, SIN PERJUICIO DE QUE, EN CUALQUIERA DE LOS DOS CASOS, LA PROPIA SECRETARÍA ADOPTÉ LAS MEDIDAS PERTINENTES PARA QUE EL PATRÓN CUMPLA CON LA OBLIGACIÓN DE QUE SE TRATA.

ARTICULO 153-T. LOS TRABAJADORES QUE HAYAN SIDO APROBADOS EN LOS EXÁMENES DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN LOS TÉRMINOS DE ESTE CAPÍTULO, TENDRÁN DERECHO A QUE LA ENTIDAD INSTRUCTORA LES EXPIDA LAS CONSTANCIAS RESPECTIVAS, MISMAS QUE, AUTENTIFICADAS POR LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA, SE HARÁN DEL CONOCIMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, POR CONDUCTO DEL CORRESPONDIENTE COMITÉ NACIONAL O A FALTA DE ÉSTE, A TRAVÉS DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, A FIN DE QUE AQUELLA LAS REGISTRE Y LAS TOME EN CUENTA AL FORMULAR EL PADRÓN DE TRABAJADORES CAPACITADOS QUE CORRESPONDA, EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 539.

ARTICULO U. CUANDO IMPLANTANDO UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, UN TRABAJADOR SE NIEGUE A RECIBIR ÉSTA, POR CONSIDERAR QUE TIENE LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO Y DEL INMEDIATO SUPERIOR, DEBERÁ ACREDITAR DOCUMENTALMENTE DICHA CAPACIDAD O PRESENTAR Y APROBAR, ANTE LA ENTIDAD INSTRUCTORA, EL EXÁMEN DE SUFICIENCIA QUE SEÑALE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

EN ESTE ÚLTIMO CASO, SE EXTENDERÁ A DICHO TRABAJADOR LA CORRESPONDIENTE CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.

ARTICULO 153.V. LA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES ES-

EL DOCUMENTO EXPEDIDO POR EL CAPACITADOR, CON EL CUAL EL TRABAJADOR ACREDITARÁ HABER LLEVADO Y APROBADO UN CURSO -- DE CAPACITACIÓN.

LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ENVIAR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, PARA SU REGISTRO Y -- CONTROL, LISTAS DE LAS CONSTANCIAS QUE SE HAYAN EXPEDIDO A SUS TRABAJADORES.

LAS CONSTANCIAS DE QUE SE TRATA SURTIRÁN PLENOS EFECTOS PARA FINES DE ACCESO DENTRO DE LA EMPRESA EN QUE SE HAYA PROPORCIONADO LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

SI EN UNA EMPRESA EXISTEN VARIAS ESPECIALIDADES O NIVELES EN RELACIÓN CON EL PUESTO A QUE LA CONSTANCIA SE REFIERA - EL TRABAJADOR, MEDIANTE EXÁMEN QUE PRACTIQUE LA COMISIÓN - MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO RESPECTIVA ACREDITARÁ PARA CUAL DE ELLAS ES APTO.

ARTICULO 153-W. LOS CERTIFICADOS, DIPLOMAS, TÍTULOS O GRADOS QUE EXIJA EL ESTADO, SUS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS O LOS PARTICULARES CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS, A QUIENES HAYAN CONCLUIDO UN TIPO DE EDUCACIÓN - CON CARÁCTER TERMINAL, SERÁN INSCRITOS EN LOS REGISTROS DE QUE TRATA EL ARTÍCULO 539, FRACCIÓN IV, CUANDO EL PUESTO - Y CATEGORÍA CORRESPONDIENTE FIGUREN EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES.

ARTICULO 153.X. LOS TRABAJADORES Y PATRONES TENDRÁN DERECHO A EJERCITAR ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE LAS ACCIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS QUE DERIVEN DE - LA OBLIGACIÓN DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO IMPUESTA EN ESTE CAPÍTULO.

DEL ARTÍCULO T AL ARTÍCULO X PÁGINA 257
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, BALTAZAR CAVAZOS FLORES
TRILLAS, 1980.

1.3.- LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO.

SE DEFINE DE LA SIGUIENTE MANERA :

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ES EL PROCESO ADMINISTRATIVO APLICADO AL ACRECENTAMIENTO Y CONSERVACIÓN DEL ESFUERZO, LAS EXPERIENCIAS, LA SALUD, LOS CONOCIMIENTOS, - LAS HABILIDADES, ETC. DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, - EN BENEFICIO DEL INDIVIDUO, DE LA PROPIA ORGANIZACIÓN Y -- DEL PAÍS EN GENERAL.

TÉCNICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:

RECLUTAMIENTO : ES LA ACCIÓN DE ATRAER A LOS CANDIDATOS -- PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL DE CUALQUIER ORGANISMO.

SELECCIÓN : ES UN PROCESO PARA ESCOGER DE ENTRE UN GRUPO - DE CANDIDATOS AL ELEMENTO HUMANO MÁS APTO PARA CUBRIR UN - PUESTO ESPECÍFICO.

CONTRATO DE TRABAJO : ES AQUEL EN VIRTUD DEL CUAL UN SUJETO SE OBLIGA A PRESTAR A OTRO UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

INDUCCIÓN : CONSISTE EN QUE LA ORGANIZACIÓN DA TODA LA INFORMACIÓN QUE NECESITA SABER EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO-COMO SON: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS QUE RIGEN EN LA ORGANIZACIÓN .

LOS RECURSOS HUMANOS EN LA CAPACITACIÓN :

EN EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PAÍS, EL DESARROLLO VIMIMIENTO DE SU INDUSTRIA, Y CONJUNTAMENTE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS CONSTITUYEN UNO DE LOS TÓPICOS CENTRALES DE NUESTRA ÉPOCA.

EL DESARROLLO ECONÓMICO DE UN PAÍS, NO DEPENDE ÚNICAMENTE- DE LA MAYOR O MENOR CAPACIDAD INDUSTRIAL CON QUE CUENTE EL ELEMENTO HUMANO ES, EN DIFINITIVA, LA PARTE MODULAR DE ESE PROCESO; AÚN MÁS, EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y EL APROVECHAMIENTO DE MATERIAS PRIMAS.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

FERNANDO ARIAS GALICIA, TRILLAS, 1975, PÁGINA 27

LOS RECURSOS HUMANOS SON AQUELLAS PERSONAS FÍSICAS QUE FORMAN LA PARTE COMPLEMENTARIA DE TODO PROCESO O SISTEMA TÉCNICO DE TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES.

LA APLICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS ES LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LOS CONOCIMIENTOS, LAS EXPERIENCIAS Y LAS HABILIDADES DE QUE DISPONEN LOS INDIVIDUOS.

EL PROBLEMA DE UN ADECUADO APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS NOS REMITE NECESARIAMENTE A SU PREPARACIÓN Y DESARROLLO, MISMO QUE SE DEBEN REALIZAR EN FORMA PLANIFICADA PARA LOGRAR OBJETIVOS CUYA REPERCUSIÓN SEA TANTO INDIVIDUAL COMO SOCIAL.

LOS ELEMENTOS DE CAMBIO O DE TRANSFORMACIÓN DEL INDIVIDUO-PROVIENEN DE LAS DIFERENTES RELACIONES O ACTIVIDADES QUE ÉSTE ENTABLA Y DESARROLLA, PERO ES, SIN LUGAR A DUDA, MEDIANTE LA EDUCACIÓN QUE EL SUJETO ADQUIERE UNA VISIÓN MÁS COMPLETA DEL MUNDO EN QUE SE DESENVUELVE.

EL MEDIO MÁS DIRECTO QUE TIENE EL SER HUMANO PARA INCORPORARSE A SU GRUPO ES EL APRENDER LOS ESQUEMAS Y CONTENIDOS-CULTURALES GENERADOS POR LA SOCIEDAD.

ÉSTOS CONTENIDOS SON DE TODO TIPO :

CONTENIDOS PARA LA COMUNICACIÓN Y LA EXPRESIÓN, CONTENIDOS TRADICIONALES HISTÓRICOS, CONTENIDOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS, CONTENIDOS ECONÓMICOS, ETC. SU APRENDIZAJE PERMITE AL HOMBRE RELACIONARSE CON LOS DEMÁS EN LAS DIFERENTES INSTITUCIONES Y ACTIVIDADES EN ESPECIAL, EN EL TRABAJO Y EN LA SOCIEDAD EN GENERAL.

1.4.- CONCEPTOS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN:

A CONTINUACIÓN SE CONOCERÁ VARIOS CONCEPTOS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN QUE SE EMPLEARÁN EN ESTA INVESTIGACIÓN:

ADIESTRAMIENTO : EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE ORIENTADO A DOTAR A UNA PERSONA DE CONOCIMIENTOS, DESARROLLARLE HABILIDADES Y ADECUARLE ACTITUDES PARA QUE ALCANCE LOS OBJETIVOS DE SU PUESTO DE TRABAJO. (1)

CAPACITACIÓN: EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE ORIENTADO A DOTAR A UNA PERSONA DE CONOCIMIENTOS, DESARROLLARLE - HABILIDADES Y ADECUARLE ACTITUDES PARA QUE PUEDA ALCANZAR- LOS OBJETIVOS DE UN PUESTO DIFERENTE AL SUYO (2).

CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS : TODA ACCIÓN EDUCATI- VA INTENCIONADA, DESTINADA AL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDA- DES, LOS CONOCIMIENTOS Y LAS DESTREZAS DE LA POBLACIÓN, -- PARA LOS FINES DE SU PARTICIPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PRO- DUCTIVAS. DICHO DE OTRA MANERA CAPACITACIÓN DE LOS RECUR- SOS HUMANOS SE INTEGRA COMO SINÓNIMO DE EDUCACIÓN PARA EL- TRABAJO. (3)

ADIESTRAMIENTO: ES TODA ACCIÓN INTENCIONADA, ORIENTADA AL- ÓPTIMO DESARROLLO DE LAS APTITUDES DEL HOMBRE QUE PERSIGUE PROPORCIONAR INCREMENTAR LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES - INTELECTUALES, DESTREZAS MANUALES Y ACTITUDES, DIRECTAMEN- TE RELACIONADAS CON SU PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES -- PRODUCTIVAS. (4)

ADIESTRAMIENTO : ES PROPORCIONAR DESTREZA EN UNA HABILIDAD ADQUIRIDA, CASI SIEMPRE MEDIANTE UNA PRÁCTICA MÁS O MENOS- PROLONGADA DE TRABAJO DE CARÁCTER MUSCULAR O MOTRÍZ. (5)

CAPACITACIÓN: ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS, PRINCIPALMENTE DE CARÁCTER TÉCNICO, CIENTÍFICO Y ADMINISTRATIVO (6).

- (1).- PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO, ARMO,1979,PAG. 11 VOLUMEN IX, NÚMERO 35.
- (2).- IDEM. PÁGINA 11
- (3).- PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO, ARMO,1979, VOLUMEN IX, NÚMERO 34, PÁGINA 11
- (4).- IDEM. PÁGINA 12
- (5).- ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, FERNANDO ARIAS - GALICIA, EDITORIAL TRILLAS,MÉXICO,1975, PAG. 319
- (6).- IDEM. PÁGINA 320

1.5.- PAPEL DE LA CAPACITACIÓN EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (1983 - 1988).

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO CONSIDERA DOS GRANDES ESTRATEGIAS, LA REORDENACIÓN ECONÓMICA Y EL CAMBIO ESTRUCTURAL.

LA PRIMERA CONSTITUYE LA RESPUESTA PARA ENFRENTAR LA CRISIS Y CREAR LAS CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO NORMAL DE LA ECONOMÍA.

EL CAMBIO ESTRUCTURAL SE ORIENTA A INICIAR TRANSFORMACIONES DE FONDO EN EL APARATO PRODUCTIVO Y DISTRIBUTIVO Y EN LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DENTRO DE ÉSTE.

PARA SUPERAR LAS INSUFICIENCIAS Y DESEQUILIBRIOS FUNDAMENTALES DE LA ESTRUCTURA ECONÓMICA.

LA ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTRIBUYE A ASEGURAR Y VIABILIZAR LA REALIZACIÓN DE LAS DOS GRANDES ESTRATEGIAS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO SEÑALADAS ANTERIORMENTE YA QUE LA CAPACITACIÓN CONTRIBUYA A CONSERVAR Y FORTALECER LAS INSTITUCIONES DEMOCRÁTICAS, GARANTIZANDO EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES ESTABLECIDO EN LA CONSTITUCIÓN DE, RECIBIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

PARA INSTRUMENTAR LAS ESTRATEGIAS, EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO CONTIENE LA POLÍTICA ECONÓMICA QUE TIENE COMO FIN EL CREAR LAS CONDICIONES ADECUADAS Y EL MARCO GENERAL QUE REQUIERE LA NUEVA ORIENTACIÓN DE LA ECONOMÍA.

EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, LA POLÍTICA CORRESPONDIENTE PERSIGUE CONJUNTAMENTE UNA UTILIZACIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS Y UN AUMENTO EN LOS NIVELES DE BIENESTAR Y MOVILIDAD SOCIAL.

PARA ELLO SE REQUIERE LOGRAR UN MAYOR EQUILIBRIO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE PERSONAL CALIFICADO, MEDIANTE UNA MAYOR DISPONIBILIDAD Y RACIONALIDAD DE LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ELEVAR Y ORIENTAR SELECTIVAMENTE LA PRODUCTIVIDAD, DE ACUERDO CON LAS CONDICIONES DE LAS DISTINTAS ZONAS, REGIONES O EMPRESAS Y LOGRAR UN RE

PARTO EQUITATIVO DE LOS INCREMENTOS DE PRODUCTIVIDAD, DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS ENUNCIADOS POR LA POLÍTICA - DE CAPACITACION, TENEMOS QUE ÉSTA TIENE UN PAPEL MUY DESTA CADO EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, YA QUE SUS ACCIO-- NES SE INSERTAN EN DIVERSOS SECTORES ECONÓMICOS.

ASÍ SE TIENE QUE LA CAPACITACIÓN, INSERTA EN EL SECTOR PRI MARIO COMPLETA, EL FORTALECIMIENTO DE LA ASISTENCIA TÉCNI CA CON EL PROPÓSITO DE ORIENTAR LA APLICACIÓN DE CONOCIMIEN TOS FAVORABLES A LA PRODUCCIÓN CONFORME A LAS CARACTERÍSTI CAS Y PECULIARIDADES DEL SECTOR.

ASIMISMO, SE BUSCA AMPLIAR Y APOYAR LOS PROGRAMAS DE ALFA BETIZACIÓN BÁSICA DANDO ÉNFASIS A LA CAPACITACIÓN PARA - - ADULTOS Y GRUPOS INDÍGENAS, ORIENTADAS A FORTALECER LA CA PACIDAD PRODUCTIVA, LA GENERACIÓN DE EMPLEO, A UNA MEJOR - DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO.

EN EL SECTOR SECUNDARIO, SE IMPULSARÁ AL MÁXIMO LA CAPACI TACIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS Y FUERA DE ELLAS, SE ESTIMULARÁ Y FORTALECERÁ LA DEMANDA Y USO DE TECNOLOGÍAS NACIONALES.

EN EL SECTOR TERCIARIO, SE AMPLIARÁ EL ALCANCE Y LA TECNO LOGÍA, Y LA COBERTURA DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN IN CORPORANDO LA PARTICIPACIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS, AUTORI DADES, PRESTADORES DE SERVICIOS, FABRICANTES Y TRABAJADO-- RES, SE ESTABLECERÁN MECANISMOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SU FUNCIONAMIENTO EN CONCERTACIÓN CON LOS - SECTORES SOCIAL Y PRIVADO.

LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO TEN DRÁ UNA IMPORTANTE LABOR POR REALIZAR, CON EL FIN DE LOGRAR TRANSFORMAR EL DESARROLLO ECONÓMICO EN DESARROLLO SOCIAL.

1.6.- DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

DETERMINAR PRIMERAMENTE EL SIGNIFICADO DE "NECESIDAD DE -- ADIESTRAMIENTO O CAPACITACIÓN".

ES LA DIFERENCIA CUANTIFICABLE, MEDIBLE, QUE EXISTE ENTRE-
LOS OBJETIVOS DE UN PUESTO DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE --
UNA PERSONA.

Y LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y CAPA
CITACIÓN ES :

EL PROCEDIMIENTO QUE NOS PERMITE IDENTIFICAR LAS DIFEREN--
CIAS MEDIBLES Y CUANTIFICABLES EXISTENTES ENTRE LOS CONO--
CIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES ESTABLECIDOS EN LOS OB-
JETIVOS DE UN PUESTO Y AQUELLOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES
Y ACTITUDES QUE UNA PERSONA TIENE.

PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE - -
ADIESTRAMIENTO :

I.- IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS PRESENTES Y FUTUROS DEL SIS-
TEMA A INVESTIGAR, YA SEA UNA EMPRESA, DEPARTAMENTO, SEC--
CIÓN, ETC., EN LA QUE SE PRETENDE DETERMINAR LAS NECESIDA-
DES DE ADIESTRAMIENTO.

II.- ESTIMAR LA REPERCUSIÓN DE LOS PROBLEMAS CON LOS OBJE-
TIVOS DEL SISTEMA A INVESTIGAR.

III.- IDENTIFICAR LAS CAUSAS DE LOS PROBLEMAS.

IV.- DETERMINAR LAS CAUSAS QUE PUEDEN ELIMINARSE TOTAL O -
PARCIALMENTE CON ADIESTRAMIENTO.

REALIZACIONES PARA LA DETERMINACIÓN DE ADIESTRAMIENTO Y CA
PACITACIÓN:

A).- QUE EXISTAN NECESIDADES REALES PARA EVITAR A LA EMPRE
SA, PÉRDIDAS EN RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS Y ENSEÑAR A-
LAS PERSONAS LO QUE YA SABEN.

ESTABLECER OBJETIVOS INSTRUCCIONALES PARA QUE LA GENTE - -
APRENDA A DESEMPEÑAR SU TRABAJO CON EFICIENCIA.

B).- ELABORAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO
CON UNA ESTRUCTURA ADECUADA COMO SON CURSOS, ETC.

PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO, ARMO, 1979, PÁGINAS 11 Y 12

PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE -- --
ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN, CONSISTENTE EN 2 PASOS QUE--
SON:

1. OBTENER EL RENDIMIENTO DESEADO MEDIANTE LA ELABORACIÓN--
O VERIFICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA HACER CONSTAR LOS--
OBJETIVOS DE UN PUESTO COMO SON : DESCRIPCIÓN DE PUESTO, -
INVENTARIO DE HABILIDADES, INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS,
ENTREVISTA, TORMENTAS DE IDEAS, CUESTIONARIO, ARCHIVOS Y -
EXPEDIENTES, POR MEDIO DE MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA PROPOR--
CIONAR LOS OBJETIVOS DE UN PUESTO REQUERIDO CON CLARIDAD.

2. OBTENER EL RENDIMIENTO O DESEMPEÑO ACTUAL DE LAS PERSO--
NAS QUE OCUPAN ESOS PUESTOS PARA PODER OBTENER LA SITUA--
CIÓN DESEADA Y LA SITUACIÓN REAL, OBTENIENDO ESA INFORMA--
CIÓN A TRAVÉS DE TÉCNICAS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS.

PASOS ADICIONALES PARA LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE--
ADIESTRAMIENTO :

SE PUEDEN LLEVAR A CABO EN ORGANIZACIONES PEQUEÑAS, MEDIA--
NAS Y GRANDES.

SE DEBE REALIZAR LAS SIGUIENTES INVESTIGACIONES :

I. OBTENER LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA (RENDIMIENTO DESEA--
DO O PLANEADO) O, VERIFICARLOS SI YA EXISTEN.

II. OBTENER EL LOGRO O ALCANCE DE ESTOS OBJETIVOS (RENDI--
MIENTO DE LA EMPRESA ACTUAL).

III. ESPECIFICAR LOS DEPARTAMENTOS, ÁREAS, SECTORES QUE --
OBSTACULIZAN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS.

IV. CALCULAR LA DISCREPANCIA OBTENIDA Y JERARQUIZAR.

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBE SER PARA :

A). PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

PERSONAS CONTRATADAS SIN NINGÚNA CALIFICACIÓN O ESPECIALI--
ZACIÓN, QUE DEBERÁN SER FORMADOS PARA EL DESEMPEÑO DE UN -
PUESTO DE TRABAJO O ACTIVIDAD.

B). ADAPTACIÓN AL TRABAJO.

PERSONAS CONTRATADAS CON CONOCIMIENTOS O EXPERIENCIA EN UN

OFICIO O ACTIVIDAD DETERMINADO RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DE LA EMPRESA QUE REQUIEREN CAPACITACIÓN PARA ADAPTACIÓN A SUS NUEVAS TAREAS.

C). READAPTACIÓN AL TRABAJO.

PERSONAL INTERNO DE LA EMPRESA QUE REQUIERE CAPACITACIÓN - COMO CONSECUENCIA DE CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO, POR MODIFICACIONES TECNOLÓGICAS, POR - - CAMBIOS DE GIRO, POR INTRODUCCIÓN O CAMBIO EN LAS LÍNEAS - DE PRODUCCIÓN.

D). ASCENSO EN EL TRABAJO.

PERSONAL INTERNO DE LA EMPRESA QUE NECESITA CAPACITACIÓN - PARA OBTENER UN PUESTO DE MAYOR JERARQUÍA O RESPONSABILIDAD. ESTA CAPACITACIÓN PUEDE SER DETERMINADA POR EL EMPRESARIO, POR CONCERTACIÓN CON EL TRABAJADOR O POR ACUERDO -- SINDICAL.

E). ALCANCE DE LA EFICIENCIA NORMAL EN EL PUESTO DE TRABAJO.

PERSONAL INTERNO QUE REQUIERE SER CAPACITADO CON ESTE OBJETIVO DADAS LAS DEFICIENCIAS QUE MUESTRA.

F). RENOVACIÓN DE PERSONAL

PERSONAL INTERNO QUE NECESITA DE CAPACITACIÓN POR HABER -- SIDO PROMOVIDO AÚN SIN REUNIR LOS REQUISITOS DE CALIFICACIÓN NECESARIA PARA EL NUEVO PUESTO, BÁSICAMENTE POR MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS DERIVADOS DE FALLECIMIENTOS, DESERCIÓNES Y JUBILACIONES O DESPIDOS.

G). ROTACIÓN DE PERSONAL.

PERSONAL INTERNO QUE CONSTANTEMENTE REQUIERE DE CAPACITACIÓN PARA DESEMPEÑAR DISTINTOS PUESTOS DEL MISMO NIVEL O - SIMILAR NIVEL.

FUNDAMENTOS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

CUANDO HEMOS DETERMINADO Y CLASIFICADO NUESTRAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEBEMOS SELECCIONAR CUAL ES EL MEDIO - MÁS ADECUADO DE LLEVARLA A CABO PARA LO CUAL TENEMOS LAS - SIGUIENTES ALTERNATIVAS :

I.- CAPACITACIÓN EXTERNA. SI SE CONSIDERA QUE NO SE CUENTA CON LOS RECURSOS INTERNOS SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, SE TENDRÁ QUE RECURRIR A UNA INSTITUCIÓN EXTERNA.

LA CAPACITACIÓN EXTERNA PUEDE SER LA LLAMADA FORMAL QUE SE LLEVA EN INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR Y GENERALMENTE CORRESPONDE A CARRERAS PROFESIONALES, Y LA LLAMADA INFORMAL QUE IMPLICA LA ASISTENCIA A CONFERENCIAS, SEMINARIOS, CURSOS, ETC.

II.- CAPACITACIÓN INTERNA. CUANDO LA EMPRESA CUENTA CON LOS RECURSOS SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TOTAL O PARCIALMENTE.

TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN :

A).- CONFERENCIAS.- LA CONFERENCIA EN UNA DE LAS TÉCNICAS MÁS UTILIZADAS Y CONSISTE EN LA REUNIÓN DE VARIAS PERSONAS QUE ESCUCHAN LA INFORMACIÓN QUE OTRA LES PROPORCIONA.

EN ESTA TÉCNICA LOS PARTICIPANTES TIENEN UN PAPEL COMPLETAMENTE ACTIVO, YA QUE ELLOS INTERACTÚAN Y A LA VEZ SON OBSERVADOS DE LA FORMA COMO SE COMPORTAN ELLOS MISMOS Y LOS DEMÁS, OBTENIENDO APRENDIZAJE DE LA PROPIA ACTIVIDAD DEL GRUPO TODO ESTO CON LA AYUDA DEL INSTRUCTOR.

B).- INSTRUCCIÓN PROGRAMADA.- ES UNA TÉCNICA QUE SE UTILIZA EN FORMA INDIVIDUAL, PROPORCIONÁNDOLE A CADA PERSONA QUE SE ENTREGA EL MATERIAL O CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS RESPECTO A UNA MATERIA ESPECÍFICA.

C).- DISCUSIÓN DE CASOS :

ESTA TÉCNICA CONSISTE EN DOS PASOS QUE SON:

1. LA PRESENTACIÓN O INFORME DE UN CASO Y;
2. EL ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL MISMO, EN UN GRUPO DE PERSONAS QUE SE CAPACITAN O ENTRENAN PARA LOGRAR EL MEJORAMIENTO DE SU HABILIDAD ADMINISTRATIVA Y DE RELACIONES HUMANAS.

D). ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO :

ESTA ES UNA DE LAS TÉCNICAS MÁS COMÚNES Y UTILIZADAS PARA

EL ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS DENTRO DE LAS EMPRESAS Y CONSISTE EN QUE LA PERSONA APRENDA LA FORMA DE DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES QUE CORRESPONDAN AL PUESTO, SUPERVISADO POR UNA PERSONA EXPERIMENTADA EN -- DICHO PUESTO DURANTE EL TIEMPO CORTO.

E).- LECTURA DIRIGIDA:

SE UTILIZA EN LOS PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO COMO UN MÉTODO COLATERAL, CON EL OBJETO DE QUE LAS PERSONAS OBTENGAN - CONOCIMIENTOS, INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE LOS CONO-- CIMIENTOS Y ASPECTOS EN QUE SE ENTRENAN, Y SE DESARROLLEN EN UN ASPECTO ESPECÍFICO.

ÁREAS DE CAPACITACIÓN:

ES UNA GRAN VARIEDAD DE ELEMENTOS GERENCIALES EN TODOS - LOS NIVELES, CON CARACTERÍSTICAS A VECES MUY DIFERENTES EL UNO DEL OTRO.

TODA EMPRESA DEBE SATISFACER SUS NECESIDADES PRESENTES Y - PREVEER LAS FUTURAS, OBSERVANDO EL DESARROLLO DE LA MISMA. LA CAPACITACIÓN TIENE DOS RAZONES DE SER :

- 1.- SATISFACER NECESIDADES PRESENTES
- 2.- PREVEER SITUACIONES

LA IMPORTANCIA DE ESTOS PROCESOS, VAN A PREPARAR AL ELEMEN TO HUMANO DE LA EMPRESA DE LA FORMA MÁS EFICIENTE PARA QUE ESTE FACTOR HUMANO TAN IMPORTANTE EN LA ORGANIZACIÓN VAYA-- HACIÉNDOLE FRENTE A LAS SITUACIONES QUE SE VAYAN PRESENTAN DO, DE ACUERDO AL DESARROLLO ACTUAL.

LOS OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN QUE DAN APOYO AL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SON:

- 1.- DEFINIR ESPECÍFICAMENTE LOS PROBLEMAS QUE SE REFIEREN A LA CAPACITACIÓN Y LOS QUE SEAN DE ADIESTRAMIENTO.
- 2.- DECIR QUE ACCIONES DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO -- SON NECESARIAS EN CUANTO A :

ÁREAS DE APRENDIZAJE.

LA FORMACIÓN QUE SE DARÁ EN FUNCIÓN DE LOS DIFERENTES NI-- VELES OCUPACIONALES, Y EN FUNCIÓN DE SUS NIVELES.

1.7.- MÉTODOS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN.

MÉTODO DE ADIESTRAMIENTO

EXISTEN DIVERSOS MÉTODOS MEDIANTE LOS CUALES PUEDEN ALCANZARSE LOS OBJETIVOS CORRESPONDIENTES EN LOS PLANES DE ADIESTRAMIENTO. SIN EMBARGO LA APLICACIÓN DE UN MÉTODO EN PARTICULAR, DEPENDERÁ DE LOS OBJETIVOS DEL CURSO, DE LA HABILIDAD DEL ADIESTRADOR Y DE LOS EMPLEADOS SUJETOS A ENTRENAMIENTO.

MÉTODOS DE ADIESTRAMIENTO :

A). SOBRE LA MARCHA.- LA EFECTIVIDAD DE ESTA ENSEÑANZA DEPENDE DE LA CALIDAD DE LOS INSTRUCTORES, SIN ELLOS SE INCURRE EN EL RIESGO DE UBICAR A LOS TRABAJADORES EN MANOS DEL PERSONAL QUE CAREZCA DE LA APTITUD Y HABILIDAD SUFICIENTE PARA ENSEÑAR AL RECIEN INGRESADO Y AL QUE SE ENCUENTRA LABORANDO, PROVOCANDO POR AUSENCIA DE INSTRUCTORES MALOS HÁBITOS PARA LA EMPRESA Y EL INDIVIDUO.

B). SALÓN DE CLASES .- ESTE MÉTODO SE UTILIZA PARA MANEJAR EL MÁXIMO DE PERSONAS CON UN NÚMERO LIMITADO DE INSTRUCTORES Y ADEMÁS OFRECE MAYORES BENEFICIOS, Y PUEDE SER IMPARTIDA MEDIANTE CONFERENCIAS, DEMOSTRACIONES, PELÍCULAS U OTRO TIPO DE MATERIAL AUDIOVISUAL.

C). ADIESTRAMIENTO VESTIBULAR.- ESTE MÉTODO SE APLICA A UNA ÁREA SEPARADA DE LOS DEPARTAMENTOS OFICINAS O TALLERES, LAS PERSONAS A ADIESTRAR RECIBEN INSTRUCCIONES SOBRE ACTIVIDADES EN UN EQUIPO SIMILAR AL QUE USARAN UNA VEZ QUE SEAN ASIGNADOS A SUS RESPECTIVOS LUGARES DE TRABAJO.

MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

A). CONFERENCIA- CLASE FORMAL:

SE TRATA DE UNO DE LOS MÉTODOS MÁS ANTIGUOS Y PRÁCTICOS EN EL CAMPO DE LA ENSEÑANZA.

EL INSTRUCTOR DESEMPEÑA TODA LA PARTE ACTIVA, PUES SE TRATA DE UNA EXPOSICIÓN UNILATERAL, POR ELLO SU APLICACIÓN E IMPORTANCIA ACTUAL ES LIMITADA. AUNQUE ES UN MÉTODO TRADICIONAL Y TIENE VARIAS LIMITACIONES AL NO HACER PARTICIPAR

AL GRUPO, DE TODAS FORMAS CONSTITUYE UN MEDIO EFICÁZ DE -- INSTRUCCIÓN, YA QUE ORIENTA ESPECIALMENTE A PRESENTAR INFORMACIÓN Y TIENE LA VENTAJA DE QUE, EN POCO TIEMPO SE PRESENTA GRAN CANTIDAD DE MATERIAL INFORMATIVA AL NO HABER IN TERRUPTIONES DE NINGUNA ESPECIE.

B). CONFERENCIA CON PARTICIPACIÓN :

ESTE MÉTODO CONSISTE TAMBIÉN EN UNA EXPOSICIÓN UNILATERAL, PERO DEJANDO LA PUERTA ABIERTA AL GRUPO PARA QUE INTERVENGA CON PREGUNTAS, DUDA, DISCUSIONES, ETC., EL MOMENTO -- VARÍA SEGÚN EL DESEO Y COSTUMBRE DEL INSTRUCTOR.

PUES SE PUEDE ALTERNAR LA EXPOSICIÓN COMPLETA Y AL FINAL - LA DISCUSIÓN O EN GENERAL TODO. ESTE MÉTODO HA TENIDO UN - ESPECIAL DESARROLLO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, ORIGINADO POR LA NECESIDAD DE INVOLUCRAR AL GRUPO.

C). DISCURSO :

RESPECTO A ESTA TÉCNICA DE COMUNICACIÓN Y DE INSTRUCCIÓN - NO CREEMOS NECESARIO EXPLICAR SU FORMA Y OBJETIVOS, SÓLO - ANOTAMOS QUE ES TAMBIÉN UN MÉTODO UNILATERAL EN EL QUE EL ORADOR DESEMPEÑA EL PAPEL ACTIVO.

EN EL PASADO FUE UNA TÉCNICA SOCORRIDA, EN LA ACTUALIDAD - YA NO LO ES, SU APLICACIÓN EN EL CAMPO DE LA ENSEÑANZA ES - MUY LIMITADA.

D). SEMINARIO- MÉTODO DE DISCUSIÓN Y PARTICIPACIÓN:

EL VOCABLO SEMINARIO, INDEPENDIEMENTE DE SUS OTROS SIGNIFICADOS SE HA APLICADO A TODA ACTIVIDAD EDUCATIVA EN QUE LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO Y DEL INSTRUCTOR ES LA CLAVE Y FORMA BÁSICA. LOS OBJETIVOS DE ÉSTE TIPO DE MÉTODO SON DIVERSOS, PERO TODOS TIENEN DOS IMPORTANTES DENOMINADORES:

INTEGRACIÓN DEL GRUPO Y LA CREATIVIDAD DEL MISMO PARA ANALIZAR, DISCUTIR, SELECCIONAR PROBLEMAS, ESTABLECER PROPORCIONES, Y SON DIVERSAS LAS VENTAJAS QUE REPRESENTA ESTE MÉTODO, COMO SON: EL DESARROLLO DE SU CREATIVIDAD, COMPETENCIA INTERPERSONAL, INTEGRACIÓN DE EQUIPO, ETC.

E). SIMULACIÓN- JUEGO DE NEGOCIOS Y JUEGO DE REPRESENTACIÓN

LOS JUEGOS DE NEGOCIOS SE HAN CONVERTIDO, RECIENTEMENTE EN UNA POPULAR TÉCNICA, SE TRATA DE UN MÉTODO UTILIZADO PRIMARIAMENTE EN EL ENTRENAMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA.

LOS JUEGOS DE NEGOCIOS SE TRATAN DE EJERCICIOS DE SIMULACIÓN EN QUE LOS PARTICIPANTES TIENE OPORTUNIDAD DE REALIZAR LABORES BAJO CONDICIONES SIMILARES A LAS QUE SE PRESENTAN EN LA SITUACIÓN REAL DEL TRABAJO.

LOS PARTICIPANTES DESEMPEÑAN PAPELES TALES COMO GERENTES - DE VENTAS, CONTRALORES, ETC., LA SIMULACIÓN EN ESTE CASO, SE PARECE MUCHO A LA DRAMATIZACIÓN, PERO MIENTRAS ÉSTA ESTRUCTURA CON UN PEQUEÑO MARGEN DE CAMBIO O DESVIACIÓN DEL LIBRETO, LOS JUEGOS DE REPRESENTACIÓN ESTÁN ESTRUCTURADOS A PROPÓSITO DE TAL MANERA QUE LOS PARTICIPANTES PUEDAN DECIDIR SUS PROPIOS CURSOS DE ACCIÓN, SIN VARIAR SITUACIONES, Y EN RELACIÓN CON DIVERSOS PROBLEMAS PRESENTADOS A TRAVÉS DEL JUEGO,

F). CONGRESO.- EXISTEN INNUMERABLES CONCEPTOS EN RELACIÓN CON ESTE TIPO DE EVENTO, PERO SE DEFINE DE LA SIGUIENTE MANERA:

JUNTA O REUNIÓN FORMAL DE VARIAS PERSONAS PARA DELIBERAR SOBRE ALGÚN TEMA.

G). SIMPOSIO :

EL SIMPOSIO EN SU CONCEPCIÓN ORIGINAL, ERA LA PARTE DE UNA REUNIÓN O BANQUETE DESTINADA A CONSERVAR O NEGOCIAR SOBRE ALGÚN ASPECTO DETERMINADO.

ACTUALMENTE EL TÉRMINO SIRVE PARA DESIGNAR UN TIPO DE CONFERENCIA SOBRE UN ASUNTO DETERMINADO EN TORNO AL CUAL SE REUNEN OPINIONES DIVERSAS.

EL MÉTODO PUEDE SER ORAL O ESCRITO, AUNQUE DESDE LUEGO, EL MÁS ACOSTUMBRADO ES EL ORAL.

1.8.- CURSOS Y EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. LA INFORMACIÓN QUE SE OBTIENE DE LOS EFECTOS DE LOS PROGRAMAS, CURSOS O SISTEMAS DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN PERMITEN ESTIMAR EL VALOR DE ÉSTOS, RETROALIMENTADO A LOS QUE LOS PLANEARON Y TAMBIÉN A LOS QUE LO FINANCIARON.

"PRUEBAS A QUE SE SOMETERÁ EL PROGRAMA, CURSO O SISTEMA INSTRUCCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO".

PARA EMITIR UN JUICIO DE VALOR ACERCA DEL PROGRAMA O CURSO POR EVALUAR, ES NECESARIO ESTABLECER UNA SERIE DE INDICADORES Y VARIABLES RELATIVOS A LOS ELEMENTOS QUE SERÁN SOMETIDOS A EVALUACIÓN. ÉSTOS INDICADORES Y VARIABLES INTEGRADOS EN GRUPOS, REPRESENTAN LO QUE A CONTINUACIÓN SE DENOMINARÁN PRUEBAS. ASÍ LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA O CURSO SERÁ EL RESULTADO DE LA ACUMULACIÓN DE JUICIOS PARCIALES, PRODUCTO DE LOS RESULTADOS QUE ARROJEN CADA UNA DE LAS PRUEBAS A QUE SERÁ SOMETIDO EL PROGRAMA O CURSO.

EN PRINCIPIO SE RECOMIENDA SOMETER EL CURSO O PROGRAMA A CINCO PRUEBAS QUE PERMITIRÁN EMITIR UN JUICIO DE VALOR ACERCA DEL MISMO, Y SON LAS SIGUIENTES:

PRUEBA 1.- OBJETIVOS

PRUEBA 2.- CONTENIDOS TÉCNICOS

PRUEBA 3.- RECURSOS DIDÁCTICOS.

PRUEBA 4.- INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

PRUEBA 5.- APRENDIZAJE

LAS CUATRO PRIMERAS PERMITIRÁN APRECIAR LA CALIDAD DIDÁCTICA DEL PROGRAMA O CURSO, IDENTIFICANDO LOS CRITERIOS PEDAGÓGICOS EN QUE SE SUSTENTA, LA PERTINENCIA DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE QUE SE PROPAGUEN, EL ORIGEN DE LOS MISMOS, LA VERACIDAD Y LA CONGRUENCIA DE LOS CONTENIDOS TÉCNICOS, LA EXISTENCIA EN LOS MATERIALES DIDÁCTICOS DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ENSEÑANZA Y LA INCLUSIÓN EN LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, DE LAS SITUACIONES PERMITAN AL DESTINATARIO EXPRESAR LAS CONDUCTAS QUE EL PROGRAMA, CURSO

O SISTEMA PRETENDE QUE ADQUIERA O MODIFIQUE.
LA PRUEBA CINCO "APRENDIZAJE" SERVIRÁ PARA APRECIAR LA ---
EFICIENCIA DE LA INSTRUCCIÓN, ES DECIR LA CAPACIDAD QUE --
TIENE EL PROGRAMA, CURSO O SISTEMA DE FORMENTAR EL APRENDI
ZAJE DE NUEVOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, DESTREZAS Y AC-
TIVIDADES.

ESTAS CINCO PRUEBAS PERMITEN APRECIAR EL PROGRAMA, CURSO,-
O SISTEMA EN VARIAS DIMENSIONES, LOS RESULTADOS INTEGRADOS
EN UN JUICIO DE VALOR ESTARÁ CONFORMADO LA EVALUACIÓN - -
PSICOPEDAGÓGICA DEL MISMO.

RECURSOS DIDÁCTICOS :

MEDIANTE ESTA PRUEBA SE EXAMINARÁN LOS MATERIALES IMPRESOS
Y AUDIOVISUALES PREPARADOS PARA LOS DESTINATARIOS, ES DE--
CIR LA INSTRUMENTACIÓN DICÁCTICA DEL PROGRAMA O CURSO.

EL EXÁMEN REPORTARÁ DATOS SOBRE LA PRESENCIA Y USO DE LOS-
PRINCIPIOS DEL APRENDIZAJE EN LOS MATERIALES CONSTRUIDOS.
EN PRINCIPIO SE ESPERA EFECTUAR UNA VERIFICACIÓN SOBRE LA-
PRESENCIA Y EL USO QUE SE HACEN DE LOS FACTORES DE ESTIMU-
LOS PARA EL APRENDIZAJE, ASÍ COMO DE LOS FACTORES DE RES--
PUESTA Y LOS FACTORES DE CONSECUENCIA O DE REFORZAMIENTO -
DE CONDUCTAS POR ADQUIRIR O MODIFICAR.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN :

LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN O PRUEBAS DE APTITUD DEL --
PROGRAMA O CURSO, DEBEN REUNIR CARACTERÍSTICAS DIDÁCTICAS-
QUE PERMITEN A LOS DESTINATARIOS MANIFESTAR LA CONDUCTA -
QUE FUE PREVIAMENTE EN LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.

MEDIANTE LA PRUEBA CUATRO SE EXAMINARÁN LAS PRUEBAS DE AP-
TITUD QUE LOS ELABORADORES DEL PROGRAMA O CURSO DISEÑARON,
A FIN DE VERIFICAR EN CADA UNA, LA PRESENCIA Y USO DE LOS-
LINEAMIENTOS DIDÁCTICOS QUE LAS HAGAN INSTRUMENTOS DE EVA-
LUACIÓN PERTINENTES Y CONGRUENTES CON LOS OBJETIVOS DE - -
APRENDIZAJE PROPUESTOS POR EL ELABORADOR.

APRENDIZAJE :

LA EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DEL CURSO O PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN LA CONDUCTA DE LOS DESTINATARIOS, PODEMOS DESCRIBIRLA COMO EVALUACIÓN DEL PRODUCTO DE LA INSTRUCCIÓN O EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADQUIRIDO. EN ESTAS CONDICIONES ESTA PRUEBA EXAMINARÁ EL ESTABLECIMIENTO, EL CAMBIO Y/O EL MANTENIMIENTO DE RESPUESTAS CONDUCTUALES O APRENDIZAJE EN LOS DESTINATARIOS.

"EVENTOS".-

TIPO DE EVENTO.- EL TIPO DE EVENTO SE DEBERÁ SELECCIONAR DE ACUERDO AL OBJETIVO DEL APRENDIZAJE QUE SE HAYA PLANTEADO Y AL NÚMERO DE CARACTERÍSTICAS DE LOS DESTINATARIOS DEL EVENTO.

TIPO DE EVENTOS:

CURSO, SEMINARIO, CONFERENCIA, DEMOSTRACIÓN, LABORATORIO - TALLER, ETC.

ESTRATEGIAS DEL EVENTO :

POR ESTRATEGÍAS DEL EVENTO ENTENDEMOS EL LUGAR FÍSICO EN EL QUE SE DESARROLLARÁ EL EVENTO.

SON TRES LAS ESTRATÉGIAS :

EN EL PUESTO DE TRABAJO DE LOS DESTINATARIOS, FUERA DEL PUESTO PERO DENTRO DE LA EMPRESA, Y FUERA DE LA EMPRESA.

PARA DETERMINAR LAS ESTRATÉGIAS A SEGUIR SE TOMAN EN CUENTA ENTRE OTRAS COSAS EL COSTO DEL EVENTO, SI SE TIENE O NO INSTRUCTORES EN LA EMPRESA, LAS POSIBLES INTERRUPCIONES, LAS POSIBLES REACCIONES DE LOS ADIESTRADOS, EL MEDIO AMBIENTE, EL NÚMERO DE PARTICIPANTES, ASPECTOS LEGALES, NATURALEZA DEL TRABAJO, SEGURIDAD, DISPONIBILIDAD DEL LUGAR DEL TRABAJO, ETC.

ES RECOMENDABLE QUE LOS EVENTOS DIRIGIDOS AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPO, HERRAMIENTAS O MAQUINARÍA SE REALICEN EN SU PUESTO DE TRABAJO YA QUE AL FINAL DE CUENTAS AHÍ ES DONDE TRABAJARÁN.

"RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EVENTOS".

ESTOS RECURSOS SON TANTO HUMANOS COMO MATERIALES.
POR RECURSOS HUMANOS ENTENDEMOS QUE SON LAS PERSONAS QUE -
SE ENCARGARÁN DE HABILITAR Y EJECUTAR EL ADIESTRAMIENTO.
DE ACUERDO AL TIPO DE EVENTO Y A LO QUE SE TIENE EN LA EM-
PRESA, PUEDE SER NECESARIO UN ELABORADOR DEL CURSO "X" - -
MECANÓGRAFAS, DIBUJANTES, INSTRUCTOR RESPONSABLE DEL EVENTO.
LOS RECURSOS MATERIALES QUE SE INCLUIRÁN PODRÍAN SER ;
AULA, PROYECTO, RETROPROYECTO, PANTALLA, PELÍCULAS, AUDIO-
VISUALES, ETC.

DE MANERA RESUMIDA SE PUEDE DECIR QUE LOS RECURSOS HUMANOS
Y MATERIALES SON TODOS AQUELLOS QUE SE REQUIEREN PARA QUE-
TENGAN LUGAR EL ADIESTRAMIENTO O CAPACITACIÓN DE LA MEJOR-
MANERA.

ACTIVIDADES PARA HABILITAR Y EJECUTAR EL PROGRAMA:

EN ESTE APARTADO SE INCLUIRÁN TODA LA GAMA DE ACTIVIDADES-
COMO PODRÍAN SER: ELABORAR CURSOS, FORMAR AL INSTRUCTOR, -
MECANOGRAFIAR LOS DOCUMENTOS DEL EVENTO, MANDARLOS IMPRI--
MIR, HABILITAR EL LOCAL, ALQUILAR PELÍCULAS, ALQUILAR LO-
CAL, ETC.

HORARIO, FECHA Y DURACIÓN DE LOS EVENTOS :

LAS FECHAS DE REALIZACIÓN DE LOS EVENTOS SE SELECCIONARÁN-
DE ACUERDO A LA IMPORTANCIA QUE TENGAN CADA UNO DE LOS EVEN-
TOS Y LA SITUACIÓN EN QUE ATRAVIESE LA EMPRESA.

EL HORARIO SE ESTABLECE DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE CAPACI-
TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, YA SEA DENTRO DE LA JORNADA DE --
TRABAJO, FUERA O MIXTA.

LA DURACIÓN DE LOS EVENTOS SE ESTABLECERÁ PRIMORDIALMENTE-
DE ACUERDO AL GRADO DE DIFICULTAD DE LOS OBJETIVOS Y LAS -
CARACTERÍSTICAS DE LOS DESTINATARIOS Y AL TIPO DE RECURSOS
MATERIALES QUE SE HAYAN ASIGNADO A LOS EVENTOS.

PRESUPUESTO DEL EVENTO :

PARA HACER EL PRESUPUESTO DEL EVENTO SE DEBERÁ TOMAR EN --
CUENTA TODO LO QUE LA EMPRESA VA A DESEMBOLSAR POR MOTIVO-
DE CADA EVENTO, INCLUIRÁ ENTRE OTRAS COSAS EL ALQUILER DE-
EQUIPO PAGOS A ELABORADORES DE CURSOS E INSTRUCTORES.

SECCIÓN DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DE EVENTOS.

- A). EVALUAR EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN-COMPARÁNDOLO CON LOS PROGRAMAS Y RECURSOS DE TRABAJO.
- B). SELECCIONAR Y CONTROLAR LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA LLEVAR A CABO LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.
- C). ESTUDIAR, PROMOVER Y COORDINAR PROGRAMAS BASADOS EN LAS NECESIDADES DETECTADAS.
- D). DETECTAR Y SUPERVISAR EL DESARROLLO DE LOS EVENTOS, -- COMO SON; NÚMERO DE ASISTENTES, TRÁMITES ADMINISTRATIVOS.
- E). COORDINAR LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN AL NIVEL NECESARIO PARA EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.
- F). EVALUAR LOS PROGRAMAS BASADOS EN CRITERIOS OBJETIVOS - CONFIABLES Y VÁLIDOS.
- G). VIGILAR QUE LOS PROGRAMAS SE LLEVEN A CABO EN LOS PLAZOS ESTABLECIDOS.

SECCIÓN DE EJECUCIÓN DE EVENTOS :

- 1. PLANEAR SU PARTICIPACIÓN EN LOS EVENTOS.
- 2. ELABORAR PLANES DE TRABAJO DE ACUERDO CON LOS OBJETIVOS GENERALES DEL ORGANISMO.
- 3. REALIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE INSTRUCTORES PARA FACILITAR LAS FUNCIONES A REALIZAR.
- 4. EJECUTAR PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO, CAPACITACION Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL.

SECCIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO Y MÉTODOS AUDIOVISUALES :

- A). ELABORAR EL MATERIAL DIDÁCTICO Y TÉCNICO NECESARIO PARA LA EXPOSICIÓN DE LOS EVENTOS QUE SE IMPARTAN.
- B). REUNIR TODA LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA ELABORACIÓN DEL MATERIAL QUE SE REQUIERE.
- C). DISEÑAR Y REPRODUCIR EL MATERIAL DIDÁCTICO NECESARIO PARA IMPARTIR LOS EVENTOS QUE HAN SIDO PROGRAMADOS.
- D). ORDENAR Y ACTUALIZAR TODA LA INFORMACIÓN REFERENTE A LOS PROGRAMAS.
- E). PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN ANUAL DEL MATERIAL Y EQUIPO.

INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO :

ES LA PERSONA MORAL AUTORIZADA PARA IMPARTIR CURSOS DE ---
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

TEMA II.-

FUNCIÓN QUE DEBE DESEMPEÑAR EL ÁREA ENCARGADA EN-
COORDINAR LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRA--
MIENTO.

2.1 REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACI-
TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

DISPOSICIONES GENERALES :

ARTICULO 1.- EL PRESENTE REGLAMENTO SURTIRÁ EFECTO A PAR--
TIR DE SU APROBACIÓN POR PARTE DE LOS INTEGRANTES DE LA --
COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, Y SERÁ ENVIADO-
JUNTO CON LAS ACTAS DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES TANTO
DE LOS TRABAJADORES COMO DE LA EMPRESA Y EL ACTA DE CONSTI-
TUCIÓN DE LA COMISIÓN, A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITA-
CIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

ARTICULO 2.- EL PRESENTE REGLAMENTO SÓLO PODRÁ SER REFORMA
DO MEDIANTE RESOLUCIÓN DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS -
INTEGRANTES DE LA COMISIÓN Y CON LA APROBACIÓN DE LA DIREC-
CIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

ARTICULO 3.- SON FACULTADES Y OBLIGACIONES DE PRESIDENTE:

A). ASISTIR A LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN Y EN CASO DE QUE-
NO PUEDA ASISTIR DAR AVISO AL SECRETARIO CON UN DÍA DE AN-
TICIPACIÓN PARA QUE ESTE PUEDA CITAR CON OPORTUNIDAD AL SU
PLENTE.

B). TENER VOTO DE CALIDAD EN LOS ACUERDOS QUE SE TOMEN EN-
LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN.

C). AUTORIZAR CON SU FIRMA EN UNIÓN DEL SECRETARIO TODAS -
LAS ACTAS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS CON LOS TRABAJOS DE LA
COMISIÓN, ASÍ COMO LA CORRESPONDENCIA INTERNA Y EXTERNA.

D). PROPONER A LA COMISIÓN LOS ASUNTOS QUE HAN DE TRATARSE
EN LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN, Y APROBAR LA DE LOS DEMÁS --
MIEMBROS QUE LA FORMEN.

E). EN LAS JUNTAS, ENCAUZAR LOS TRABAJOS DE LA MANERA MÁ--
ADECUADA, Y APROPIADA.

- F). RESOLVER EN LOS CASOS URGENTES, CUALQUIER ASUNTO DEL -
QUE DEBA CONOCER LA COMISIÓN, COMUNICÁNDOSELO EN LA PRIME-
RA JUNTA, DESPUÉS DE HABER SIDO DE SU CONOCIMIENTO EL PRO-
BLEMA.
- G). EXIGIR Y APREMIAR A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARA -
QUE CUMPLAN SU COMETIDO.
- H). FORMULAR EL CALENDARIO ANUAL DE LAS SESIONES ORDINARIAS
QUE DEBA CELEBRAR LA COMISIÓN, Y DEBERÁ SER PRESENTADA A -
TODOS LOS INTEGRANTES EN LA PRIMERA JUNTA QUE CELEBRE LA -
COMISIÓN.
- I). DIRIGIR LA DISCUSIÓN Y LAS RESOLUCIONES QUE SE LLEVEN-
A CABO POR MAYORÍA DE VOTOS EN LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN.
- J). EN LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN, EL PRESIDENTE CONCEDERÁ-
EL USO DE LA PALABRA AL REPRESENTANTE QUE LO SOLICITE, HAS-
TA POR TRES VECES Y HASTA POR CINCO MINUTOS CADA VEZ, TRA-
TÁNDOSE DEL MISMO PUNTO, Y DECIDIRÁ CUANDO UN ASUNTO ESTÁ-
DISCUTIDO PONIÉNDOLO A VOTACIÓN. SI EL ASUNTO TIENE DOS O
MÁS PUNTOS, CADA UNO DE ÉSTOS SE DISCUTIRÁ SEPARADAMENTE Y
SE VOTARÁ POR CADA UNO DE ELLOS TAMBIÉN SEPARADAMENTE.
- K). EL PRESIDENTE CUIDARÁ QUE LAS DISCUSIONES EN LAS JUNTAS
SE LIMITEN EXCLUSIVAMENTE AL ASUNTO QUE LAS MOTIVA, LLA--
MANDO LA ATENCIÓN AL REPRESENTANTE QUE SE APARTE DE ELLAS-
Y QUE SE UTILICEN PALABRAS APROPIADAS.

EL REPRESENTANTE QUE NO ACATE LAS OBSERVACIONES DE LA PRE-
SIDENCIA SE LE RETIRARÁ EL USO DE LA PALABRA.

1).- NINGÚN REPRESENTANTE PODRÁ HACER USO DE LA PALABRA SI
NO SE LA CONCEDE EL PRESIDENTE.

2).- CUMPLIR LOS DEMÁS DEBERES Y OBLIGACIONES QUE LE IMPO-
NE EL PRESENTE REGLAMENTO.

ARTÍCULO 4.- SON OBLIGACIONES DEL SECRETARIO

A). ASISTIR A LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN, TENIENDO EN TODAS
ELLAS VOZ Y VOTO.

B). TOMAR NOTA DE LOS ACUERDOS Y REDACTAR LAS ACTAS RESPEC-
TIVAS, INFORMÁNDOLES EN LA PRÓXIMA JUNTA DE ELLAS, Y SI --
SON APROBADAS FIRMARLAS CON EL PRESIDENTE.

C). DAR AVISO AL PRESIDENTE POR LO MENOS CON UN DÍA DE AN-
TICIPACIÓN, CUANDO NO PUEDA ASISTIR A LAS JUNTAS, ASÍ COMO
A SU SUPLENTE A EFECTO DE QUE ASISTA EN SU LUGAR.

D). DAR CUENTA EN CADA UNA DE LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN DE
LOS ASUNTOS QUE HUBIERE PENDIENTES PARA TRARARSE EN LA SE-
SIÓN.

E). FIRMAR CON EL PRESIDENTE LAS COMUNICACIONES Y LA CO---
RRESPONDENCIA DE LA COMISIÓN.

F). RENDIR UN INFORME A LA COMISIÓN EN LAS JUNTAS QUE ÉSTA
CELEBRE SOBRE LOS TRABAJOS DE LA PROPIA COMISIÓN.

G). FORMULAR CUANDO SEA REQUERIDO POR EL PRESIDENTE, EL IN-
FORME GENERAL QUE DEBE PRESENTARSE ANUALMENTE, RESPECTO A-
TODAS LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA COMISIÓN.

H). COMUNICAR POR ESCRITO Y POR TELÉFONO Y CON TODA OPORTU-
NIDAD, A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN, LAS JUNTAS QUE, ESTA
CELEBRARA.

I). LLEVAR AL CORRIENTE LA CORRESPONDENCIA Y LA MINUTA DE-
ACTAS DE LA COMISIÓN.

J). LLEVAR BAJO SU CUSTODIA EL ARCHIVO DE LA COMISIÓN .

K). SER EL ENLACE ENTRE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y A---
DIESTRAMIENTO Y LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, PARA LOS -
TRABAJOS DE LA PROPIA COMISIÓN.

L). CON EL CITATORIO QUE POR ESCRITO ENVIARA A LOS INTE- -
GRANTES DE LA COMISIÓN, ANEXARÁ EL ORDEN DEL DÍA DE LA JUN-
TA CORRESPONDIENTE QUE DEBERÁ SER FORMULADO Y APROBADO POR
EL PRESIDENTE.

M). CUMPLIR CON LAS DEMÁS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN EL-
PRESENTE REGLAMENTO.

ARTICULO 5.- SUPLENCIAS

LAS FALTAS TEMPORALES DE LOS INTEGRANTES PROPIETARIOS DE -
LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SERÁN SUPLI--
DAS POR SUS RESPECTIVOS SUPLENTE.

PARA EL CASO, EL SECRETARIO LO COMUNICARÁ A ÉSTOS ÚLTIMOS-
CUANDO MENOS CON UN DÍA DE ANTICIPACIÓN PARA QUE ESTEN EN-
CONDICIONES DE ASISTIR A LA JUNTA, DEBIDAMENTE INFORMADOS-

DE LOS ASUNTOS QUE SE DEBEN TRATAR.

ARTICULO 6.- SE ENTIENDE QUE LAS FALTAS TEMPORALES DE LOS INTEGRANTES PROPIETARIOS DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SERÁN POR CAUSA ABSOLUTAMENTE DE FUERZA MA YOR, YA QUE DE LO CONTRARIO SE OBLIGARÁ A CUALQUIERA DE -- LOS INTEGRANTES A QUE ASISTA A LA JUNTA CORRESPONDIENTE.

ARTICULO 7.- COMPETENCIA DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

A). TENDRÁ COMO COMPETENCIA Y FUNCIÓN PRIMORDIAL, LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA, ASÍ COMO VIGILAR EL DESARROLLO Y LA OPERATIVIDAD DE LOS SISTEMAS, PLANES Y PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

B). ASIMISMO TENDRÁ COMPETENCIA Y LAS MÁS AMPLIAS FACULTADES PARA DICTAR LAS MEDIDAS QUE TENGAN COMO FINALIDAD PRIMORDIAL EL PERFECCIONAR LOS SISTEMAS, PLANES Y PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN QUE SE HAYAN IMPLANTADO EN LA EMPRESA, AJUSTÁNDOLOS A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES.

C). LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUEDA FACULTADA PARA OTORGAR LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE DE -- HABILIDADES LABORALES QUE EXPIDAN LOS CAPACITADORES CON -- OBJETO DE QUE ESTAS QUEDEN AUTENTICADAS MEDIANTE ESTE -- PROCEDIMIENTO.

D). EN EL CASO DE QUE EN LA EMPRESA EXISTAN O LLEGUEN A -- EXISTIR VARIAS ESPECIALIDADES O NIVELES, EN RELACIÓN CON -- EL PUESTO A QUE SE REFIERA LA CONSTANCIA DE HABILIDADES, -- QUE SE HACE REFERENCIA EN EL INCISO ANTERIOR, LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTÁ FACULTADA PARA REALI ZAR UN EXÁMEN AL TRABAJADOR POR MEDIO DEL CUAL DETERMINA-- RÁ PARA CUAL DE ESAS ESPECIALIDADES O NIVELES ES APTO EL -- PROPIO TRABAJADOR.

ARTICULO 8.- SESIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CELEBRARÁ UNA SESIÓN ORDINARIA BIMESTRAL, PARA LA CUAL EL PRESIDENTE, FIJARÁ POR ANTICIPADO LAS FECHAS RESPECTIVAS, LAS CUALES NO INTERFIERAN PARA NADA A LOS PROGRAMAS NI AL DESARROLLO DE LOS MISMO, Y QUE ESAS SESIONES SEAN DENTRO DE LAS HORAS DE LABORES DE LA EMPRESA.

ARTICULO 9.- LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CUANDO LAS NECESIDADES DE LOS PROGRAMAS O DE LOS PROCEDIMIENTOS, ASÍ LO REQUIERAN, O CUANDO LO JUZGUE CONVENIENTE-CUALQUIERA DE LOS REPRESENTANTES CELEBRARA REUNIONES EXTRAORDINARIAS, PARA ELLO, EL SECRETARIO GIRARÁ UN CITATORIO POR ESCRITO A CADA UNO DE SUS INTEGRANTES, CON UN IDA DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA DE DICHA REUNIÓN Y , ASÍ MISMO LO HARÁ POR TELÉFONO.

ARTICULO 10.- QUORUM PARA SESIONES Y VOTACIÓN :

PARA QUE LAS JUNTAS DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PUEDAN CELEBRARSE VALIDAMENTE, SERÁ NECESARIO -- QUE ESTE PRESENTE LA MITAD MÁS UNO DE SUS MIEMBROS.

ARTICULO 11.- PARA QUE LOS ACUERDOS QUE SE TOMEN EN LAS -- JUNTAS DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, -- SEAN VÁLIDOS YA SEA EN SESIÓN ORDINARIA O EXTRAORDINARIA, -- SERÁ NECESARIO QUE TENGAN LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE -- LOS PRESENTES. EL PRESIDENTE TENDRÁ SIEMPRE VOTO DE CALIDAD EN CASO DE EMPATE.

ARTICULO 12.- LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN TENDRÁN VOZ Y -- VOTO EN LAS SESIONES DE LA PROPIA COMISIÓN Y PODRÁ HACER -- TODAS LAS SUGERENCIAS QUE ESTÍMEN PERTINENTES PARA EL ME-- JOR DESARROLLO, TANTO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, COMO EN EL DE LAS JUNTAS.

ARTICULO 13.- MINUTA DE ACTAS :

LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO LLEVARÁ UNA - MINUTA DE ACTAS EN QUE SE ANOTARÁ TODOS LOS ACUERDOS QUE - SE TOMEN DE LAS REUNIONES QUE SE CELEBREN,

LAS ACTAS SERÁN FIRMADAS TANTO POR EL PRESIDENTE COMO POR- EL SECRETARIO.

ARTICULO 14.- LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CAPACITACIÓN- Y ADIESTRAMIENTO DURARÁN EN EL CARGO CUATRO AÑOS, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE EFECTUA LA PRIMERA DESIGNACIÓN.

ARTICULO 15.- ANTES DE VENCERSE LOS CUATRO AÑOS, A QUE SE ALUDE EN EL ARTÍCULO ANTERIOR, EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DARÁ INSTRUCCIONES AL SECRETARIO DE ACTAS, CON OBJETO DE - QUE SE HAGA LA CONVOCATORIA RESPECTIVA TANTO PARA LOS TRABAJADORES COMO PARA LA EMPRESA A EFECTO DE QUE SE HAGAN -- NUEVA DESIGNACIÓN DE SUS REPRESENTANTES ANTE LA PROPIA - - COMISIÓN.

ARTICULO 16.- LOS CARGOS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN SE RÁN DE CARÁCTER HONORÍFICOS Y NO PERCIBIRÁN RETRIBUCIÓN AL GUNA POR LOS SERVICIOS QUE SE PRESTEN A LA MISMA.

2.2.- PRESENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CONSISTEN EN SU IMPORTANCIA :

CAPACITAR AL TRABAJADOR PARA QUE REALICE SUS ACTIVIDADES - EN FORMA MÁS EFICIENTE PARA QUE TENGA MAYORES OPORTUNIDADES DE PROGRESO DENTRO DE SU TRABAJO Y EVITE RIESGOS DE -- TRABAJO.

CON UN PROGRESO ADECUADO AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD EN UNA - EMPRESA Y LA MAYOR UTILIDAD EN EL TIEMPO Y EL MATERIAL.

ES IMPORTANTE DETERMINAR LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN MEDIANTE UNA INVESTIGACIÓN PREVIA PARA PROPORCIONAR LA DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES QUE VAN A ADIESTAR, EL NÚMERO DE PARTICIPANTES Y SUS CA-- RACTERÍSTICAS.

ETAPAS DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA.

- A). REDACCIÓN Y ANÁLISIS DE OBJETIVOS
- B). ESTRUCTURACIÓN DEL CONTENIDO.
- C). EVALUACIÓN
- D). SELECCIÓN DE TÉCNICAS Y MATERIALES DIDÁCTICOS
- E). PREPARACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN
- F). ORGANIZACIÓN DE CURSOS

LA REDACCIÓN Y ANÁLISIS DE OBJETIVOS CONSISTE EN :
LA DETERMINACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS, PARA DETERMINAR EL CONTENIDO DEL PROGRAMA.

ESTRUCTURACIÓN DEL CONTENIDO ;

SE DEBE ESTRUCTURAR EL CONTENIDO DEL PROGRAMA PARA ORGANIZARLO Y DECIDIR EL ORDEN EN QUE SE VA A PRESENTAR.

EVALUACIÓN :

ES NECESARIO PLANEAR LA EVALUACIÓN Y ELABORAR LOS INSTRUMENTOS CORRESPONDIENTES, PARA CONOCER QUE EL TRABAJADOR HA ALCANZADO LOS OBJETIVOS DETERMINADOS.

SELECCIÓN DE TÉCNICAS Y MATERIALES DIDÁCTICOS :

TOMA EN CUENTA LAS ETAPAS ANTERIORES, DE ACUERDO CON LO QUE SE VA A ENSEÑAR Y EL NÚMERO DE PARTICIPANTES, SELECCIONANDO LAS TÉCNICAS YA SEAN INDIVIDUALES O POR GRUPOS, LOS MATERIALES DIDÁCTICOS POR MEDIO DE UNA EXPOSICIÓN VERBAL SE NECESITA DE PIZARRÓN, DIAPOSITIVAS, ETC., PARA CONOCER EL FUNCIONAMIENTO DE UNA MÁQUINA O APARATO.

PREPARACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN :

CONSISTE EN PRECISAR LAS ACTIVIDADES QUE SE VA A REALIZAR PARA QUE LOS PARTICIPANTES APRENDAN.

ORGANIZACIÓN DE CURSOS :

EN ESTA ETAPA ES MUY IMPORTANTE LA DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO, HORARIO Y CALENDARIO; ASI COMO LAS CONDICIONES MATERIALES PARA UN ADECUADO DESARROLLO DEL PROGRAMA.

LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN AL PROGRAMA SON:

- 1.- METAS DEL PROGRAMA
- 2.- GRUPOS DE DESTINATARIOS
- 3.- OBJETIVOS DE APRENDIZAJE
- 4.- TIPOS DE EVENTOS
- 5.- ESTRATEGIAS DEL EVENTO
- 6.- RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EVENTOS
- 7.- ACTIVIDADES PARA HABILITAR Y EJECUTAR EL PROGRAMA
- 8.- HORARIO, FECHA Y DURACIÓN DE LOS EVENTOS
- 9.- PRESUPUESTO DEL PROGRAMA
- 10.- BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

METAS DEL PROGRAMA :

INDICAN LO QUE SE PRETENDE LOGRAR EN LA EMPRESA COMO RESULTADO DE QUE LOS PARTICIPANTES HAYAN TENIDO LA OPORTUNIDAD DE APLICAR LO APRENDIDO EN SUS PUESTOS DE TRABAJO,

GRUPOS DE DESTINATARIOS:

LO INTEGRAN LAS PERSONAS QUE SE VA A CAPACITAR O ADIESTRAR.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE :

ESTOS OBJETIVOS NOS DIRÁN LAS POSIBILIDADES QUE DEBE HACER EL PARTICIPANTE AL TERMINAR EL EVENTO EN QUE SE TOMA PARTE
TIPO DE EVENTO :

SE DEBERÁ SELECCIONAR DE ACUERDO AL OBJETIVO DE APRENDIZAJE QUE SE HAYA PLANTEADO Y AL NÚMERO DE CARACTERÍSTICAS DE LOS DESTINATARIOS DEL EVENTO.

ESTRATEGIAS DEL EVENTO :

ES EL LUGAR FÍSICO EN QUE SE DESARROLLARÁ EL EVENTO.

RECURSOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EVENTOS :

ESTOS RECURSOS SON TANTO HUMANOS COMO MATERIALES .

ACTIVIDADES PARA HABILITAR Y EJECUTAR EL PROGRAMA.

SE INCLUYE TODA LA GAMA DE ACTIVIDADES COMO SON :

ELABORAR CURSOS, FORMAR AL INSTRUCTOR, HABILITAR EL LOCAL ALQUILAR LAS PELÍCULAS Y EL LOCAL.

HORARIO, FECHA, DURACIÓN DE LOS EVENTOS :

LAS FECHAS DE REALIZACIÓN DE LOS EVENTOS SERÁN DE ACUERDO A LA IMPORTANCIA DE LA EMPRESA. EL HORARIO SE ESTABLECE DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO YA SEA DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO O FUERA.

LA DURACIÓN DE LOS EVENTOS SE ESTABLECERÁ DE ACUERDO AL GRADO DE DIFICULTAD DE LOS OBJETIVOS Y A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS DESTINATARIOS.

PRESUPUESTO DEL PROGRAMA :

SE DEBERÁ TOMAR EN CUENTA TODO LO QUE LA EMPRESA VA A DESEMBOLSAR CON MOTIVO DE CADA EVENTO Y TODOS LOS GASTOS-

PARA REALIZARLOS.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA :

ESTOS BENEFICIOS NO SERÁN PARA LA EMPRESA TOTALMENTE, - -
SINO TAMBIÉN PARA LOS TRABAJADORES.

DEFINICIONES DE PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIES--
TRAMIENTO :

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO :

DOCUMENTO QUE CONTIENE LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS-
A SEGUIR EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, RES-
PECTO A CADA CENTRO DE TRABAJO Y QUE SUPONE UNA ORDENACIÓN
GENERAL DE ACTIVIDADES PARA PRESENTAR UNA VISIÓN GENERAL -
DE LOS PROGRAMAS QUE LO COMPONEN.

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO :

PARTE DE UN PLAN QUE CONTIENE, EN TÉRMINOS DE TIEMPO Y DE-
RECURSOS Y DE MANERA PORMENORIZADA, LAS ACCIONES DE CAPACI-
TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE EL PATRÓN EFECTUARÁ EN RELACIÓN
CON LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO O CATEGORÍA.

REQUISITOS PARA LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y -
ADIESTRAMIENTO :

A).- REFERIRSE A PERÍODOS NO MAYORES DE 4 AÑOS.

B).- COMPRENDER TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES EXISTENTES EN-
LA EMPRESA.

C).- PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRÁ -
LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABA-
JADORES DE LA EMPRESA.

D).- SEÑALAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DEL --
CUAL SE ESTABLECERÁ EL ÓRDEN EN QUE SERÁN CAPACITADOS LOS-
TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA.

E).- ESPECIFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO EN LA SE--
CRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS ENTIDADES -
INSTRUCTORAS Y,

F).- AQUELLOS OTROS QUE ESTABLEZCAN, LOS CRITERIOS GENERA-
LES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVI--
DAD.

OFICIO 01.6365 PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERA
CIÓN (8. ENERO/1979) PÁGINA 13.

**PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y -
ADIESTRAMIENTO :**

LOS PLANES Y PROGRAMAS, UNA VEZ FORMULADOS EN COMÚN DE - -
ACUERDO ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL PATRÓN, DEBEN PRESEN-
TARSE EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVI-
DAD, DIRECTAMENTE A TRAVÉS DE LAS 16 DELEGACIONES POLÍTIC-
AS DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL DE-
TRABAJO EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

**INFORMACIONES PARA LAS PERSONAS QUE ELABORAN PROGRAMAS DE-
ADIESTRAMIENTO :**

**DISTINGUIR LAS SITUACIONES QUE REQUIEREN DEL ADIESTRAMIE-
NTO PARA LA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DE LA EMPRESA.**

**IDENTIFICAR : LOS DATOS IMPORTANTES PARA LA ELABORACIÓN DE
PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO Y EXPRESAR SU IMPORTANCIA.**

**DIFERENCIAR : LAS NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y DISTIN-
GUIR LOS PROCEDIMIENTOS PARA OBTENERLAS.**

**IDENTIFICAR : LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS TÉCNICAS UTILIZA-
DAS EN LA DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y
LA OBTENCIÓN DE LOS ANTECEDENTES PARA ELABORAR PROGRAMAS.
FACILIDAD PARA LA CAPTACIÓN EN LA EMPRESA.**

LOS PROPÓSITOS QUE SE DAN SON LOS SIGUIENTES :

**LAS EMPRESAS DEL PAÍS CUENTAN EN LA ACTUALIDAD CON UNA NUE-
VA FACILIDAD EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO:**

**A).- ESTA FACILIDAD CONSISTE EN QUE LOS PLANES Y PROGRAMAS
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PUEDEN INCLUIR HASTA EN -
UN 40% LA EDUCACIÓN BÁSICA PARA ADULTOS, LA CUAL COMPRENDE
ALFABETIZACIÓN, PRIMARIA INTENSIVA Y SECUNDARIA ABIERTA.**

**B).- DE ESTA MANERA SE ENTIENDE LA NECESIDAD QUE TIENEN --
LAS EMPRESAS DE CONTAR CON RECURSOS HUMANOS MÁ S PREPARADOS
Y CAPACITADOS QUE ELEVEN LA PRODUCCIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD.**

**C).- LO ANTERIOR ES RESULTADO DE UN CONVENIO ENTRE LAS --
SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y DEL TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL PARA REGULAR LA VALIDÉZ DE LA EDUCACIÓN BÁSICA COMO**

COMO PARTE DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL --
TRABAJO, LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO --
QUE INCLUYEN LA EDUCACIÓN BÁSICA DEBERÁN OBSERVAR LOS SI-
GUIENTES CRITERIOS :

1).- LA EDUCACIÓN BÁSICA PODRÁ CUBRIR COMO MÁXIMO UN 40% -
DE LOS RECURSOS Y EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
CALCULADOS EN FUNCIÓN DE LAS HORAS-HOMBRE QUE SE VAYAN --
A IMPARTIR AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES.

2).- A UN MISMO TRABAJADOR SE LE PODRÁ IMPARTIR LA ALFABE-
TIZACIÓN HASTA SEIS MESES VEINTICUATRO MESES PARA LA PRIMA-
RIA, INTENSIVA NATURALMENTE Y VEINTICUATRO MÁS PARA LA SE-
CUNDARIA ABIERTA.

SI LAS NECESIDADES DE UN TRABAJADOR ABARCA TODA LA EDUCA--
CIÓN BÁSICA, ESTA DEBERÁ IMPARTIRSE EN UN PERÍODO NO MAYOR
DE CINCUENTA Y CUATRO MESES, RAZÓN POR LA CUAL LA ACTIVI--
DAD EDUCATIVA DEBERÁ ABARCAR MÁS DE UN PLAN DE CAPACITA- -
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

PODRÁN INCLUIRSE LAS ACTIVIDADES EDUCATIVAS DE LOS TRES NI-
VELES EN UN SÓLO PLAN DE CAPACITACIÓN, SIEMPRE QUE SE DES-
TINE A VARIOS TRABAJADORES, O QUE SIENDO PARA UNO SÓLO NO
REBASE EL PERÍODO DE CUARENTA Y OCHO MESES. A UN MISMO --
TRABAJADOR SE LE PODRÁ IMPARTIR DE FORMA SIMULTÁNEA LOS --
ASPECTOS EDUCATIVOS Y LOS CURSOS Y EVENTOS DE CAPACITACIÓN
Y ADIESTRAMIENTO.

3.- COMO TODOS LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
LA EDUCACIÓN BÁSICA SE DEBE IMPARTIR DENTRO DE LA JORNADA
DE TRABAJO.

EN RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN BÁSICA EN SUS TRES NIVELES --
LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA -
EMPRESA EJERCERÁ LAS FUNCIONES QUE LE SEÑALA LA LEY FEDE--
RAL DEL TRABAJO.

4.- LAS EMPRESAS DEBERÁN REGISTRAR EN LAS FORMAS DE LA --
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD; LOS CUR-
SOS DE ALFABETIZACIÓN, PRIMARIA INTENSIVA O SECUNDARIA --
ABIERTA.

5.- LAS EMPRESAS QUE REGISTRARON SUS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

2.3.- ELABORACIÓN DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES. LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES TENDRÁ CARÁCTER TERMINAL, ENTENDIÉNDOSE POR ELLO QUE LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE APROBADAS POR EL TRABAJADOR DEBEN ABARCAR TODOS LOS ASPECTOS QUE LE PERMITEN EL DESEMPEÑO CORRECTO DE UN PUESTO DE TRABAJO ESPECÍFICO, DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO EN QUE TAL DOCUMENTO SE EXPIDA Y DE CONFORMIDAD CON EL PROGRAMA QUE PARA DICHO PUESTO SE ESTABLECIÓ EN EL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO APROBADO POR ESTA SECRETARÍA.

SERÁ REQUISITO INDISPENSABLE PARA LA VALIDÉZ DEL DOCUMENTO, LA FIRMA DE LOS AGENTES CAPACITADORES QUE HAYAN PARTICIPADO EN LA EMPARTICIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, Y EN EL CASO DE INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN DEBERÁ INCLUIRSE TAMBIÉN LA FIRMA DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE LEGAL.

CUANDO SE TRATE DE INSTRUCTORES INTERNOS, EL NÚMERO DE REGISTRO QUE SE PROPORCIONARÁ SERÁ EL QUE SE TENGA ANTE EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

CAPITULO III.-

PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

3.1. INTRODUCCIÓN.

EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, DADO EL CARÁCTER TRANSVERSAL DE SUS VARIABLES, TIENE UN HORIZONTE INTERSECTORIAL. ESTO ES, TANTO LA CAPACITACIÓN COMO LA PRODUCTIVIDAD INCIDEN EN TODOS LOS SECTORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

CON ESTA PERSPECTIVA, A PARTIR DE UN DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD, EL PROGRAMA TIENE OBJETIVOS Y ESTRATÉGIAS EN LA MATERIA, CONSIGNADOS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. ASIMISMO, EL PROGRAMA ESTABLECE, EN TÉRMINOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS A TRAVÉS DE PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES ESPECÍFICAS, DE LOS SECTORES EN LA CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LAS METAS Y RECURSOS NECESARIOS PARA ALCANZARLAS.

DE ESTA MANERA, EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SIENTA LAS BASES PARA EVITAR QUE CADA SECTOR ADMINISTRATIVO SE SEPARE, EN LA PRÁCTICA, DEL CONJUNTO, DEL ESFUERZO NACIONAL EN LA MATERIA, CANCELANDO ASÍ LAS INCONGRUENCIAS Y LA FALTA DE COORDINACIÓN EN EL PROCESO DE OPERACIÓN.

LA CAPACITACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD, ASUMIENDO SU PAPEL DE AUTÉNTICO INSTRUMENTO DE DESARROLLO, AUSPICIA LA PARTICIPACIÓN CRECIENTE DE LAS MAYORÍAS DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA EN LA CONFORMACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO NACIONAL.

LA POLÍTICA DE PRODUCTIVIDAD NO DEBE TOMARSE EXCLUSIVAMENTE EN UN SENTIDO EFICIENTISTA DE MAYORES VOLÚMENES DE PRODUCCIÓN, SINO COMO SE PRECISO EN LA CONSULTA POPULAR EL MANEJO DE LA PRODUCTIVIDAD COMPRENDE CONNOTACIONES DE ÍNDOLE SOCIAL, QUE SE DERIVAN EN LA NECESARIA SOLIDARIDAD U COMPROMISO DE LOS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS.

EN EFECTO LA PRODUCTIVIDAD TRASCIENDE ASÍ LOS LÍMITES DE EFICIENCIA DEL SISTEMA ECONÓMICO Y SE CONVIERTE EN UN MEDIO PARA LOGRAR UN MEJOR REPARTO DE LA RIQUEZA Y, EN CONSECUENCIA, PARA AUMENTAR LOS NIVELES DE BIENESTAR SOCIAL; -- POR ELLO, LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN LE ESTÁ ESTRECHAMENTE VINCULADA. COMO CONSECUENCIA DE UN INCREMENTO EN LOS NIVELES DE CALIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA, ADEMÁS DE FACILITAR LA OBTENCIÓN DE MAYORES RENDIMIENTOS EN LAS UNIDADES PRODUCTORAS, LA CAPACITACIÓN INTENSIFICA LA DINÁMICA DE LA -- MOVILIDAD SOCIAL Y PERMITE ELEVAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

EN LA MEDIDA QUE LA PRODUCTIVIDAD GENERE EXCEDENTES, SE MATERIALIZA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A MAYORES INGRESOS, LOS CUALES PUEDEN SER DISTRIBUIDOS A TRAVÉS DE AUMENTOS SALARIALES, REPARTO DE UTILIDADES, MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO E INCLUSO MEDIANTE LA REINVERSIÓN DE -- PARTE DEL EXCEDENTE GENERADO EN LAS PLANTAS PRODUCTIVAS, -- LO CUAL PERMITE LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS.

ES NECESARIO ASENTAR CLARAMENTE QUE NO SE PRETENDE CRECER -- PRIMERO EL PRODUCTO Y LUEGO DISTRIBUIRLO.

EL AUMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD, NO SÓLO PARA QUE TENGA UNA SUBSTANCIA SOCIAL, SINO PARA QUE EFECTIVAMENTE SE MATERIA -- LICE, NECESARIA Y SIMULTÁNEAMENTE TIENE QUE IR ACOMPAÑADO -- POR PATRONES QUE DISTRIBUYAN EL PRODUCTO ASÍ GENERADO.

POR OTRO LADO, AL ESTAR INSERTA LA POLÍTICA DE CAPACITA -- CIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN EL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN, -- ÉSTA CONTEMPLA TANTO LA DESCONCENTRACIÓN ADMINISTRATIVA, A TRAVÉS DE LA REDISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS PARA LA CAPACI -- TACIÓN HACIA LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, COMO LA DISMINU -- CIÓN DE LOS DESEQUILIBRIOS SECTORIALES Y REGIONALES, QUE -- EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD MANIFIESTA NUESTRO DESARROLLO. LA CONCERTACIÓN DE ACCIONES CON LOS SECTORES SERÁ SIEMPRE -- PRIORITARIA; ELLO ESTIMULARÁ LA EXPANSIÓN DE LA PRODUCTIVI

DAD, A TRAVÉS DE LA DESCENTRALIZACIÓN DE LOS SECTORES ESTRATÉGICOS, Y SE UTILIZARÁ LA COYUNTURA EXISTENTE PARA PROPICIAR, MEDIANTE LA GENERACIÓN DE MANO DE OBRA CALIFICADA, EL EMPLEO DE ESTA EN NUEVAS FUENTES DE PRODUCCIÓN.

EL PLAN ESTABLECE EL DIAGNÓSTICO, OBJETIVOS, ESTRATÉGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN, QUE SE PROPONEN COMO PARTE DE LA POLÍTICA ECONÓMICA GENERAL. EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, A SU VEZ, AMPLIARÁ TALES FUENTES DE TRABAJO PARA LA SOCIEDAD.

3.2 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE PRODUCTIVIDAD Y CAPACITACIÓN.

LA ESTRATÉGIA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD COADYUVA A LA REALIZACIÓN DE LAS DOS GRANDES ESTRATÉGIAS - DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO : EL CAMBIO ESTRUCTURAL Y LA REORDENACIÓN ECONÓMICA, ASÍ COMO A LAS RELACIONES Y CONGRUENCIA INTERSECTORIALES QUE ARMONIZA Y COMPARTIBILIZAN - LAS PROPUESTAS GLOBALES Y SECTORIALES.

DENTRO DE ESTE MARCO, LAS ACCIONES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SE REGISTRAN POR LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS :

A).- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA EL CAMBIO ESTRUCTURAL. ESTA ESTRATÉGIA ENFATIZA LOS ASPECTOS SOCIALES Y REDISTRIBUTIVOS DEL DESARROLLO, VINCULADOS LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD CON LAS NECESIDADES DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y LOS ESQUEMAS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO.

DENTRO DEL SECTOR PRIMARIO, LA ESTRATÉGIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD ESTARÁ ORIENTADA A AMPLIAR LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE LOS PROPIETARIOS DE LA TIERRA, INDEPENDIENTEMENTE DEL RÉGIMEN LEGAL DE TENENCIA, POR MEDIO DE PROGRAMAS DE ASISTENCIA TÉCNICA.

EN EL SECTOR INDUSTRIAL, LA ESTRATÉGIA ESTARÁ RELACIONA---

DA A LA ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS, LA REORIENTACIÓN DE APOYO FINANCIERO, AL ESTABLECIMIENTO DE NORMAS Y CONTROL DE CALIDAD Y AL MEJORAMIENTO DEL ENTORNO DE TRABAJO.

PARA EL SECTOR SERVICIOS, LA ESTRATÉGIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD PRETENDE INTEGRAR SUS ACCIONES A LAS DEL SISTEMA NACIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES. PARA EL COMERCIO, LA ASISTENCIA TÉCNICA Y CAPACITACIÓN DE LOS PEQUEÑOS COMERCIANTES SERÁ SU FUNCIÓN BÁSICA.

EN LO REFERENTE A LA DESCENTRALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y EL BIENESTAR SOCIAL, SE FORTALECERÁN LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS ESTADOS A TRAVÉS DEL IMPULSO A LOS ESQUEMAS DE PARTICIPACIÓN OBREROPATRONAL ESTABLECIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DESCONCENTRANDO LAS FACULTADES DE ORDEN ADMINISTRATIVO REORDENANDO LA INFRAESTRUCTURA DE LOS GOBIERNOS ESTATAL, FEDERAL Y MUNICIPAL.

2.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA REORDENACIÓN ECONÓMICA.

EL OBJETIVO PRINCIPAL DE ESTA ESTRATÉGIA ES EL DE SUPERAR LOS FACTORES QUE DAN LUGAR A INSUFICIENCIAS DINÁMICAS Y DE SEQUILIBRIOS EN EL PROCESO DE CRECIMIENTO NACIONAL DANDO PRIORIDAD A LA DEFENSA DEL EMPLEO PRODUCTIVO Y A LA TRANSFORMACIÓN DE AQUELLOS SECTORES INEFICIENTES PARA POSIBILITAR ASÍ, EN EL PLAZO MEDIO, MAYORES NIVELES DE PRODUCTIVIDAD Y DE GENERACIÓN DE EMPLEOS.

LO ANTERIOR IMPLICA ACTUAR CON ESPECIAL ÉNFASIS, SOBRE AQUELLOS SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE SON ESTRATÉGICOS PARA LA ABSORCIÓN DE EMPLEO PRODUCTIVO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO PARA LO CUAL, SERÁ NECESARIO, ACTUAR SOBRE CIERTOS MECANISMOS DEL MERCADO LABORAL TALES COMO :

CAPACITACIÓN DE MANO DE OBRA, FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ADECUADOS A LAS NECESIDADES DE PERSONAL CALIFICADO, DE ESTA FORMA LA ESTRATÉGIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SE UBI

CA EN EL CONTEXTO DEL PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE LA PLANTA PRODUCTIVA Y EL EMPLEO, Y ESTARÁ REFERIDA PRINCIPALMENTE - A APOYAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES DE LAS - EMPRESAS RESPECTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, ASI COMO A LA DIFUSIÓN DEL PROGRAMA A LA POBLACIÓN EN GENERAL.

3. RELACIONES Y CONGRUENCIA INTERSECTORIALES DE LA ESTRATEGIA:

EN EL SECTOR PRIMARIO, DEBERÁN CONSIDERARSE PRINCIPALMENTE LAS SIGUIENTES ESTRATÉGIAS COMUNES QUE AFECTAN A LA CAPACITACIÓN Y A LA PRODUCTIVIDAD:

- A). PROMOVER ACCIONES QUE PROPORCIONEN UNA MAYOR EFICIENCIA EN LA PRODUCCIÓN DE SATISFACTORES BÁSICOS Y ESTRATÉGICOS PARA LA POBLACIÓN.
- B). REGULAR LA TENENCIA DE LA TIERRA.
- C). ESTIMULAR EL DESARROLLO PRODUCTIVO RURAL.

EN EL SECTOR SERVICIOS, DEBERÁN TOMARSE EN CUENTA LAS SIGUIENTES ESTRATÉGIAS:

- A). FORTALECER EL DESARROLLO DEL AUTOTRANSPORTE Y MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIOS DEL TRANSPORTE COLECTIVO.
- B). RACIONALIZAR LA ACTIVIDAD COMERCIAL EVITANDO EL INTERMEDIARISMO.
- C). PROMOVER EL USO EFICIENTE E INTENSIVO DE LA INFRAESTRUCTURA TURÍSTICA.

LINEAMIENTOS PARA VINCULAR EL DESARROLLO TECNOLÓGICO A LOS PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD:

- A). IMPULSAR EL DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS ACORDES A LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Y A LAS PRIORIDADES PRODUCTIVAS NACIONALES.
- B). FOMENTAR EL DESARROLLO TECNOLÓGICO EN LOS SECTORES TRADICIONALES E INTENSIVOS DE MANO DE OBRA A FIN DE INCREMENTAR SU PRODUCTIVIDAD.
- C). FORTALECER LA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE FUENTES ALTERNATIVAS DE ENERGÍA Y PROMOVER UNA ADECUADA INFRAESTRUCTURA DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

3.3.- CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.

EL ESFUERZO QUE REALIZA EL GOBIERNO FEDERAL ORIENTADO A LA PROMOCIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, SE FUNDAMENTA EN DIVERSOS ORDENAMIENTOS LEGALES QUE FACULTAN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN A DIVERSAS INSTITUCIONES, ENTRE LAS -- QUE DESTACAN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 38, FRACCIÓN XXVII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, CORRESPONDE ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN COORDINACIÓN CON LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO FEDERAL, LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS Y DE LOS MUNICIPIOS, LAS ENTIDADES PÚBLICA Y PRIVADAS Y CON LOS FIDEICOMISOS CREADOS PARA TAL PROPÓSITO.

CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 2, DEL ACUERDO -- PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 24 DE MAYO DE 1982, SE HAN ORGANIZADO SISTEMAS DE ORIENTACIÓN -- VOCACIONAL DE ENSEÑANZA ABIERTA Y DE ACREDITACIÓN DE ESTUDIOS, DESARROLLADOS PARTICULARMENTE POR LA UNIDAD DE CENTROS DE CAPACITACIÓN, QUE COORDINAN CON 210 ENTIDADES DE -- TODO EL PAÍS, LA INSUFICIENTE PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES SOCIALES INVOLUCRADOS Y LA PROLIFERACIÓN DE MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN EN LAS INSTANCIAS CAPACITADORAS QUE DELUEN SU ACCIÓN, EL EXCESIVO CENTRALISMO DE LA OPERACIÓN Y -- EL CONTROL, Y LA CARENCIA DE UN SISTEMA METODOLÓGICO Y CONCEPTUAL QUE DE RESPUESTA A LAS DEMANDAS QUE FORMULAN LAS -- INSTITUCIONES CAPACITADORAS Y UN MERCADO ANÁRQUICO DE AGENTES DE CAPACITACIÓN.

TODO ESTO ES REFLEJO, EN ÚLTIMA INSTANCIA DE LA AUSENCIA DE UNA POLÍTICA DE FOMENTO Y APOYO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, QUE PERMITA LA UTILIZACIÓN PLENA DE LOS RECURSOS QUE EL GOBIERNO FEDERAL DISPONE EN LA MATERIA.

EN ESTE SENTIDO, EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD PARA LA DEFENSA DE LA PLANTA PRODUCTIVA Y EL EMPLEO DENTRO DE

ESTRATÉGIA DE REORDENAMIENTO ECONOMICA, HA DADO UNA RESPUES TA OPORTUNA QUE EL FUTURO HABRÁ DE CONSOLIDARSE.

DESDE AÑOS ANTERIORES, LA DIRECCIÓN GENERAL DE CIENCIA Y - TECNOLÓGIA DEL MAR, LA DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TEC- NOLÓGICA AGROPECUARIA Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGIA INDUSTRIAL DESARROLLAN FUNCIONES ESPECÍFICAS DE CAPACITA-- CIÓN, EN EL ENTENDIDO DE QUE LA INFRAESTRUCTURA DEL SISTE- MA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA CONSTITUYE UNA POSIBILIDAD --- PARA AMPLIAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.

CON ESTE FIN Y PARA UTILIZAR DE MANERA PLENA ESA INFRAES-- TRUCTURA, LA SUBSECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA -- CREÓ UN ORGANISMO PARA LA COORDINACIÓN DEL PROGRAMA DE E-- DUCACIÓN NO FORMAL INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS, CON LA PARTI CIPACIÓN DE REPRESENTANTES EN TODAS LAS ENTIDADES DEL PAÍS. EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL INDUSTRIAL Y DE SERVI-- CIOS, SE HA INTEGRADO A LOS TRABAJOS DEFINIDOS EN EL CON-- TEXTO DEL SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PA- RA LA DEFENSA DE LA PLANTA PRODUCTIVA Y EL EMPLEO, INSTRU- MENTÁNDOSE AL EFECTO ACTIVIDADES EN LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EN EL CONTEXTO DE ESTAS ACCIONES, SE HA BUSCADO EL REALI-- ZAR CURSOS DE CAPACITACIÓN DEMANDADOS POR LAS EMPRESAS EN_ FUNCIÓN DIRECTA DE SUS NECESIDADES ESPECÍFICAS, ASÍ COMO - LA CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS Y SUBEMPLEA-- DOS QUE SON CANALIZADOS POR LOS SERVICIOS DE EMPLEO COADYU VANDO CON ELLO A SU POSTERIOR INCORPORACIÓN A UN TRABAJO - PRODUCTIVO.

LA OPERACIÓN DE LOS 730 PLANTELES SEÑALADOS (CENTRO DE -- CAPACITACIÓN, CENTROS DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS, CENTROS DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO, INSTITUTOS TECNOLÓGICOS Y LOS -- CONALEP, SE HA REALIZADO A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE 300 DI FERENTES ESPECIALIDADES QUE AMPLIAN LAS POSIBILIDADES DE -

CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.

EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ACORDE CON LOS - PRINCIPIOS DE SOLIDARIDAD SOCIAL PREVALECIENTES ACTUALMEN- TE EN EL PAÍS, Y CON LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS CONTENI-- DOS EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADEMÁS DE PROPORCIONAR -- LOS SERVICIOS INHERENTES A SU COMETIDO BÁSICO, REALIZA --- ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON CARÁCTER DE_ PRESTACIONES SOCIALES LAS CUALES, DE ACUERDO AL ARTÍCULO - 234 DE LA LEY ANTES MENCIONADA SE PROPORCIONAN A TRAVÉS -- DE DIVERSOS PROGRAMAS TALES COMO EL DE CURSOS DE CAPACITA-- CIÓN Y ADIESTRAMIENTO TÉCNICO PARA EL TRABAJO.

LA ACTIVIDAD CAPACITADORA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGU-- RO SOCIAL, SE DESARROLLA A TRAVÉS DE LOS 108 CENTROS QUE - OPERAN EN TODO EL PAÍS.

TANTO EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA COMO EN EL INS-- TITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, SE UBICA UNA GRAN PARTE DE LA INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO FEDERAL PARA BRINDAR CA-- PACITACIÓN PARA EL TRABAJO, OTORGÁNDOSE A LOS SERVICIOS -- QUE PROPORCIONAN UNA AMPLIA APERTURA HACIA TODA LA POBLA-- CIÓN.

CABE SEÑALAR EL QUE TANTO LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN DE - LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y DEL INSTITUTO MEXICA-- NO DEL SEGURO SOCIAL, COMO LOS DE ALGUNAS INSTITUCIONES -- DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA, HAN SIDO REGISTRADOS COMO INSTITUCIONES CAPACITADORAS ANTE LA SECRETARÍA DEL -- TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA REALIZAR ACCIONES DE APOYO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, REGULADAS POR LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

POR SU PARTE EL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTE-- GRAL DE LA FAMILIA, AUNQUE MEDIDA, REALIZA ACCIONES DE -- CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO. LO ANTERIOR, DE ACUERDO AL_ DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN -- DEL 19 DE MAYO DE 1983, QUE ESTIPULA LAS FUNCIONES DE ES-- TE ORGANISMO, ENTRE LAS QUE DESTACAN LAS SEÑALADAS EN EL - ARTÍCULO 2º, FRACCIÓN III DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL ----

TRABAJO DE ESA ENTIDAD, ASÍ COMO LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 17.

EL ESFUERZO REALIZADO POR EL DIF, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, SE ORIENTA FUNDAMENTALMENTE AL SECTOR INFORMAL URBANO MEDIANTE 13 CENTROS DE CAPACITACIÓN -- GRAN PARTE DE LOS CUALES UBICADOS EN EL DISTRITO FEDERAL. LA SECRETARÍA DE TURISMO DE ACUERDO A LOS ARTÍCULOS 23, -- 26 Y 28 DE LA LEY FEDERAL DE TURISMO, ESTA UBICADA PARA -- PROMOVER ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE CENTROS DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD ESPECÍFICOS EN LA MATERIA.

TALES FACULTADES ESTÁN TAMBIÉN ASENTADAS EN EL ARTÍCULO 42 DE LA FRACCIÓN XII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

POR SU PARTE LA SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO XXVII DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, PARTICULARMENTE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL AUTOTRANSPORTE FEDERAL, REALIZA EN COORDINACIÓN CON LA CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES.

EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 8 DE LA LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS, EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS REALIZA TAMBIÉN ACCIONES DE CAPACITACIÓN EN Y PARA EL TRABAJO, CUYOS CONTENIDOS, A PESAR DE DIRIGIRSE EN SU MAYORÍA A LA ALFABETIZACIÓN Y EDUCACIÓN BÁSICA, PODRÁN SER REGISTRADOS POR LAS EMPRESAS COMO PARTE (HASTA UN TOTAL DE 40 %) DEL TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN QUE COMPRENDAN -- SUS PLANES Y PROGRAMAS CONFORME A LO ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO 153-E DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

3.4.- PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

A PARTIR DE LAS TASAS DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO, CONSIGNADAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, SE ESTIMA QUE PARA 1988, LA POBLACIÓN OCUPADA SERÁ ENTRE 24 Y 25 MILLONES DE PERSONAS.

POR OTRO LADO, COMO SE HA SEÑALADO REITERADAMENTE, EL ESFUERZO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO NO HA ALCANZADO A GRANDES CAPAS DE LA POBLACIÓN OCUPADA Y DESOCUPADA, ESTAS CONSIDERACIONES Y CIFRAS PLANTEAN CON CLARIDAD LA MAGNITUD DE LA ACTIVIDAD QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EL PAÍS REQUIERE.

DURANTE EL PRESENTE RÉGIMEN SE GENERARÁN ENTRE 4 Y 5 MILLONES DE PLAZAS, APROXIMADAMENTE SE TENDRÁN QUE CUBRIR 1.5 MILLONES DE PUESTOS DE TRABAJO QUE POR RAZONES DE RETIRO O PENSIÓN, HABRÁN DE ESTAR LIBRES. ESTAS CIFRAS SIN EMBARGO NO CONSIDERAN LA POBLACIÓN DESOCUPADA QUE NECESARIAMENTE DEBE SER DEFINIDA COMO SUJETO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, LA CUAL SE ESTIMA SERA APROXIMADAMENTE DE 3 MILLONES DE PERSONAS HACIA EL FINAL DE LA PRESENTE ADMINISTRACIÓN.

POR OTRA PARTE HABRA QUE AÑADIR LA POBLACIÓN SUBEMPLEADA, ESPECIALMENTE LA DE LOS SECTORES INFORMALES, URBANO Y RURAL, QUE AGREGADA A LA POBLACIÓN TRABAJADORA DEL RESTO DEL SECTOR SOCIAL, SUMAN APROXIMADAMENTE OTROS 3 MILLONES DE PERSONAS.

CON SEGMENTO CUANTITATIVO, ES TAMBIÉN IMPORTANTE PARA LA POBLACIÓN A CAPACITAR SE REFIERE A LOS ADULTOS QUE RECIBEN EDUCACIÓN BÁSICA QUE, SI BIEN ESTA TIENE UN FUERTE CONTENIDO DE ALFABETIZACIÓN Y PUEDE SER CONSIDERADA COMO PARTE DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, FUNDAMENTALMENTE ES UNA ACTIVIDAD CAPACITADORA PARA EL TRABAJO. SEGÚN LOS PROGRAMAS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS, DURANTE EL PRESENTE RÉGIMEN MÁS DE 5 MILLONES DE PERSONAS ADULTAS QUE SON SUJETOS DE ESTOS PROGRAMAS. DENTRO DE OTRO CONTEXTO, TAMBIÉN SON SUJETOS DE CAPACITACIÓN CERCA DE 2.5 MILLONES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN SUS NIVELES FEDERAL, ESTATAL Y MUNICIPAL.

POR ÚLTIMO, LA ORGANIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS PRODUCTORES

AGROPECUARIOS A CAPACITARSE SUMAN OTROS 5 MILLONES DE - - PERSONAS.

EN SUMA AÚN SIN CONSIDERAR LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO - DEFINIDA COMO LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE DAR CAPACITACIÓN - Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, EN LOS TÉRMINOS DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EL ESFUERZO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INVOLUCRA A LAS PERSONAS QUE VAN A OCUPAR PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN, PLAZAS DESOCUPADAS POR LOS JUBILADOS, POBLACIÓN DESOCUPADA, POBLACIÓN SUBOCUPADA, POBLACIÓN DE LOS SECTORES INFORMALES URBANO Y RURAL Y, EN GENERAL POBLACIÓN DEL SECTOR SOCIAL.

EN TÉRMINOS EL UNIVERSO DE LA POBLACIÓN QUE REQUERIRÁ SER CONSIDERADA COMO SUBSEPTIBLES DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO ES DE 12 MILLONES DE PERSONAS.

ES NECESARIO SEÑALAR QUE, ENTRE LOS DIFERENTES GRUPOS SEÑALADOS MAS ARRIBA, LA AGREGACIÓN DE LAS CIFRAS DADAS PARA CADA GRUPO O SECTOR ES MAYOR DE LOS 18 MILLONES DE PERSONAS A CAPACITAR. EL ÁREA DE COBERTURA DE LA EDUCACIÓN PARA ADULTOS, POR EJEMPLO, FUNDAMENTALMENTE ESTÁ EN LOS SECTORES INFORMALES URBANO Y RURAL.

POR LO QUE RESPECTA A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, HASTA EL MES DE FEBRERO DE 1984, DE LAS APROXIMADAMENTE 370 MIL EMPRESAS REGISTRADAS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, QUE DAN EMPLEO A 5.7 MILLONES DE TRABAJADORES, --- 90,8 MILES HAN CONSTITUIDO Y REGISTRADO ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SUS COMISIONES MIXTAS CON EL PROPÓSITO DE VIGILAR DE MANERA EFECTIVA QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SE OTORQUE A 1.7 MILLONES DE TRABAJADORES. DE ESTAS EMPRESAS, 42 MIL HAN REGISTRADO SUS PLANES Y PROGRAMAS, A TRAVÉS DE LOS CUALES SE ESTÁN CAPACITANDO O SE HAN CAPACITADO 2 MILLONES DE TRABAJADORES.

CAPITULO IV.- CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DIVERSOS SECTORES.

4.1.- INSTANCIAS DE COORDINACIÓN Y CONCENTRACIÓN DE ACCIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

LAS INSTANCIAS DONDE SE CONCIERTAN Y COORDINAN ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD TIENEN UN AMPLIO ESPECTRO, - TANTO DESDE UN PUNTO DE VISTA EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS - SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL, COMO DESDE LA PERSPECTIVA ADMINISTRATIVA. EN EFECTO, ALGUNAS INSTANCIAS TIENEN COMPETENCIA HORIZONTAL, EN EL SENTIDO DE QUE ENFRENTAN PROBLEMAS TRANSVERSALES A LA ACTIVIDAD ECONOMICA; OTRAS TIENEN COMPETENCIA VERTICAL, EN TÉRMINOS DE ATENDER LOS PROBLEMAS PROPIOS DE UNA RAMA PRODUCTIVA, Y OTRO GRUPO DE INSTANCIAS TIENEN UN CORTE ESPECIAL, CUYO FUNCIONAMIENTO ESTA DISEÑADO PARA APOYAR ACCIONES A NIVEL ESTATAL.

CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EL CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ÓRGANO ASESOR EN LA MATERIA DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PROCEDERÁ A CALIFICAR LAS PROPUES- TAS DE CRITERIOS, POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD.

DADA LA ALTA JERARQUIA LEGAL DE ESTE CONSEJO, SERÁ EL ÓRGANO MÁXIMO A NIVEL NACIONAL, DONDE SE DISCUTAN Y EVALUEN -- LOS PROYECTOS Y ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN Y PARA EL TRABAJO, ASIMISMO, SE LE INCORPORARAN LOS PROYECTOS RELATIVOS AL FOMENTO Y DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD, EVITANDO ASÍ EL FUNCIONAMIENTO DE OTRO COMITÉ SIMILAR, QUE A LA POSTRE DESGASTA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS SECTORES. LO ANTERIOR SUPONE QUE LAS FUNCIONES DE LA DESAPARECIDA COMISIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y DE LA COMISIÓN CONSULTIVA DEL EMPLEO Y LA PRODUCTIVIDAD, RESPECTO AL ESTUDIO Y EJECUCIÓN DE POLÍTICAS Y PROYECTOS EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD, SE TRASLADEN A LA COMISIÓN DE ESTUDIOS DE PRODUCTIVIDAD.

LAS ÁREAS FUNDAMENTALES DE RESPONSABILIDAD DE ESTE CONSEJO SERÁN LAS SIGUIENTES:

A).- LA PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

B).- LA EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE TIENDEN A APOYAR Y FOMENTAR LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LOS CRITERIOS Y TRÁMITES ADMINISTRATIVOS QUE AL EFECTO SE HAN ESTABLECIDO.

C).- EL APOYO AL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, A FIN DE PROPICIAR LA VINCULACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTA PRODUCTIVA Y A LAS NECESIDADES Y ASPIRACIONES DE LOS TRABAJADORES.

COMITÉS MIXTOS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
LOS COMITÉS MIXTOS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SEGUIRÁN DESEMPEÑANDO SUS LABORES DE PROMOCIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, Y POR OTRO LADO, DE DESARROLLO DE SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN, PARA LAS DIFERENTES RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA.

EL SECTOR PÚBLICO APOYARÁ EN FORMA COORDINADA EL TRABAJO DE ESTOS COMITÉS, OTORGÁNDOLES PRIORIDAD A LAS INDUSTRIAS PRODUCTORAS DE BIENES BÁSICOS Y A AQUELLAS RAMAS DE ACTIVIDAD CON POTENCIAL PARA LA EXPORTACIÓN. EN ESTE SENTIDO SERA FUNDAMENTAL LA UTILIZACIÓN EFICIENTE DE LA INFRAESTRUCTURA CAPACITADORA DEL GOBIERNO FEDERAL, DE LAS CÁMARAS INDUSTRIALES Y DE LAS CENTRALES OBRERAS, PARA QUE LOS ESFUERZOS DE LOS COMITÉS NACIONALES SE CONCRETEN EN PROYECTOS ESPECÍFICOS QUE FOMENTEN Y APOYEN LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO, DE ACUERDO A LAS PARTICULARIDADES DE CADA UNA DE LAS RAMAS DE ACTIVIDAD.

ES NECESARIO ASENTAR QUE, PREVIO ACUERDO DEL CONSEJO CONSULTIVO, SE INTEGRARÁN LOS COMITÉS NACIONALES QUE SE PRECISE.

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO - CONTINUARÁN EJERCIENDO LAS FUNCIONES DE VIGILANCIA, POR - UN LADO, DE LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS PLANES - Y PROGRAMAS RESPECTIVOS; Y POR OTRO, DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN, PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES E IGUALMENTE, HABRÁN DE SUGERIR LAS MEDIDAS TENDIENTES A PERFECCIONARLOS.

ES PRECISO QUE TRABAJADORES Y EMPLEADORES REALICEN UN ESFUERZO SERIO Y CONCERTADO, PARA QUE ESTAS COMISIONES COADYUVEN EN FORMA EFECTIVA A PROPONER PROYECTOS Y A EJECUTAR ACCIONES QUE DEN PLENITUD A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS UNIDADES MISMAS DE PRODUCCION. EL ESTADO ALENTARÁ, TAL ACTITUD EN SU INTEGRACIÓN Y DESDE LUEGO APOYARÁ - SU FUNCIONAMIENTO EN TÉRMINOS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, ESTUDIARÁ Y PROPODRÁ LA ADOPCIÓN DE MEDIOS PARA ABATIR LOS RIESGOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO, LO CUAL - PROVOCARÁ UNA MEJORA EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES - Y, POR OTRO LADO, UN AUMENTO EN SU PRODUCTIVIDAD.

IGUAL FUNCIÓN REALIZARÁN LAS COMISIONES ESTATALES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, LAS CUALES SE ENCUENTRAN -- INSTALADAS EN CADA UNO DE LOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA. POR OTRA PARTE, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL APOYARAN -- Y FOMENTARAN LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

LAS COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE COLABORARAN - CON LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, CON LAS SANITARIAS Y CON LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS QUE EVITEN ACCIDENTES DE TRABAJO.

LA REALIZACIÓN PLENA DE ESTAS FUNCIONES EN LAS EMPRESAS -
IMPLICA UN ESFUERZO CONCERTADO DE TRABAJADORES Y EMPLEADO-
RES, PARA PRESERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y EVITAR_
PÉRDIDAS QUE FINALMENTE REDUNDAN EN LA PRODUCTIVIDAD DE --
LAS PROPIAS EMPRESAS.

EN EL CONTEXTO DE LA LEY DE PLANEACIÓN Y DEL PRINCIPIO DE_
DEMOCRATIZACIÓN INTEGRAL, ASÍ COMO EN EL DE PLANEACIÓN DE-
MOCRÁTICA, A TRAVÉS DE UNA INTENSA CAMPAÑA DE CONSULTA PO-
PULAR, LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PROMOVE
RÁ LA FUSIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y --
ADIASTRAMIENTO Y DE SEGURIDAD E HIGIENE EN UNA SOLA COMI-
SIÓN MIXTA DE PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN, SEGURIDAD E ---
HIGIENE. IGUAL SUERTE CORRERÁN, POR UN LADO, EL CONSEJO -
CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIASTRAMIENTO Y LA_
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE Y, ---
POR OTRO, LOS CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITA-
CIÓN Y ADIASTRAMIENTO Y LAS COMISIONES CONSULTIVAS ESTATA-
LES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

INDEPENDIEMENTE DE ESTO Y DE ACUERDO A LAS DESIGNACIO--
NES ESTABLECIDAS EN EL DECRETO PUBLICADO EL 19 DE MAYO DE_
1983, SE PROMOVERÁ LA CONSTITUCIÓN DE COMITES MIXTOS DE --
PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS PARAESTATALES.

COMITÉ COORDINADOR DEL PROGRAMA DE APOYO INTEGRAL A LA ---
INDUSTRIA PEQUEÑA Y MEDIANA.

EL PROGRAMA DE APOYO INTEGRAL A LA INDUSTRIA PEQUEÑA Y ME-
DIANA (PAI) CON LA FINALIDAD DE AGRUPAR LOS DISTINTOS --
TIPOS DE ASISTENCIA EN UN SOLO, PARA PROPORCIONARLE UN PA-
QUETE AL EMPRESARIO, CONFIGURÓ UN COMITÉ COORDINADOR QUE -
ENGLoba CUATRO ORGANISMOS FINANCIEROS Y DOS DE ASISTENCIA_
TÉCNICA.

COMISIÓN INTERSECRETARIAL DE FOMENTO COOPERATIVO.

SERÁ EN EL SENO DE ESTA COMISIÓN EN LA QUE SE PROMUEVA A -
LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN COOPERATIVA, ASI COMO LOS PRO-
GRAMAS DE ASISTENCIA TÉCNICA Y DE FINANCIAMIENTO.

4.2.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL SECTOR SECUNDA-- RIO.

LOS MAYORES AVANCES PRODUCIDOS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL PAÍS, SE REFIEREN AL SECTOR SECUNDA RIO. A LO LARGO DE LA EVOLUCIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA - ESTE SECTOR SIEMPRE HA SIDO EL QUE, EN TÉRMINOS RELATIVOS, HA RECIBIDO MAYOR ATENCIÓN TANTO DEL SECTOR PÚBLICO COMO - DEL PRIVADO.

EN PARTICULAR EN EL SENO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN TECNOLÓ- GICA INDUSTRIAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA SE - DESARROLLAN ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y DE_ APOYO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO. PARA ESTE EFECTO, DENTRO DE LOS PLANTELES DE ENSEÑANZA SE_ TIENEN ESTABLECIDOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN NO FORMAL, DE CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, ASE_ SORÍAS PARA INTEGRAR COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y _ ADIESTRAMIENTO, ELABORACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO Y GESTO- RIAS ANTE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES RELACIONADAS CON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

POR OTRA PARTE, LA ACTIVIDAD MAS TRASCENDENTE EN MATERIA - DE CAPACITACIÓN, QUE DESARROLLA LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, SE ENCUENTRA EN LA UNIDAD DE CENTROS DE CAPACITA- CIÓN, QUE ACTUALMENTE CUENTA CON UN TOTAL DE 161 PLANTELES EN DONDE SE OFRECEN CURSOS SOBRE 71 ESPECIALIDADES EN LAS_ ÁREAS DE LA INDUSTRIA Y DE SERVICIOS.

LOS CURSOS SE IMPARTEN MEDIANTE SISTEMA MODULAR QUE PROPOR- CIONA CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS, PERMITIENDO LA INCORPORACIÓN EN FORMA INMEDIATA AL PROCESO PRODUCTIVO, PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO DEFINIDO DE TRABAJO.

ÁSIMISMO, SE OFRECEN CURSOS DE FORMACIÓN INTENSIVA DE CAPA- CITACIÓN EN EL TRABAJO, A EMPRESAS QUE LO SOLICITEN, ESTOS SE LLEVEN A CABO MEDIANTE CONVENIOS ENTRE EL CENTRO DE CA- PACITACIÓN Y LA EMPRESA SOLICITANTE. FINALMENTE, SE DESA- RROLLAN ACCIONES DE CAPACITACIÓN EN UNIDADES MÓVILES.

EL ESFUERZO REALIZADO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA EL - TRABAJO O DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, _

EN EL SECTOR SECUNDARIO HA SIDO SIGNIFICATIVO EN RELACIÓN A OTROS SECTORES, EXISTEN AÚN INSUFICIENCIAS QUE SE EXPRESAN EN LO SIGUIENTE:

A).- LA INFRAESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, - DISPUESTA POR EL GOBIERNO FEDERAL, NO ES ADECUADA OCUPACIÓN Y REGIONALMENTE, PARA ATENDER LA DEMANDA DE LA POBLACIÓN QUE ASPIRA A CAPACITARSE Y ALCANZAR MAYORES NIVELES - DE BIENESTAR.

B).- NO OBSTANTE EL ESFUERZO DE VINCULACIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO, ESTE ES DEFICIENTE EN VIRTUD DE QUE, EN ALGUNOS - CASOS SE HAN ESCOLARIZADO LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EN OTROS, NO SE DA LA FLEXIBILIDAD OPERATIVA QUE PERMITA - CON OPORTUNIDAD, PREPARAR A LA MANO DE OBRA CALIFICADA QUE PRECISA LA PLANTA PRODUCTIVA.

C).- LA INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO FEDERAL QUE, COMO YA QUEDO ASENTADO, TIENE TAMBIÉN COMO OBJETIVO APOYAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, NO HA LOGRADO ESTABLECER SERVICIOS PERMANENTES Y OPORTUNOS, PARTICULARMENTE PARA QUE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA CUMPLA CON SU OBLIGACIÓN LEGAL.

UNA PARTE IMPORTANTE DE LA MANO DE OBRA QUE TRABAJA SE CAPACITA A LO LARGO DE LA VIDA OCUPACIONAL Y NO A TRAVÉS DE SERVICIOS INSTITUCIONALES DE FORMACIÓN.

ESTUDIOS REALIZADOS EN AÑOS RECIENTES POR LA SECRETARÍA - DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEMUESTRAN QUE ESTE TIPO - DE EMPRESAS SE PERFILAN COMO LAS PRINCIPALES PRODUCTORAS - DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA, QUE POSTERIORMENTE SERÁ CON - TRATADA POR LAS GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR MODERNO DE LA ECONOMÍA, LOS CUALES OFRECEN UNA MEJOR REMUNERACIÓN, LO -- QUE FINALMENTE SE REVIERTE EN MENORES NIVELES DE PRODUCTIVI - DAD EN LAS EMPRESA, Y PARTICULARMENTE EN EL SECTOR SECUN - DARIO SE PRECISA UN ESFUERZO NACIONAL PARA VINCULAR LA CA - PACITACIÓN PARA EL TRABAJO A LAS NECESIDADES QUE DEMANDA - LA PLANTA PRODUCTIVA.

4.3.- SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SECTORES FORMAL Y SOCIAL.

LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL TIENE LA COMPETENCIA NORMATIVA DEL SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SECTORES FORMAL Y SOCIAL, ASÍ COMO PROMOVER, SUPERVISAR, ASESORAR, EFECTUAR EL SEGUIMIENTO Y EVALUAR SUS RESULTADOS.

EN ESTA INSTANCIA NORMATIVA, LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE ESTE SUBPROGRAMA CONSISTEN EN LOGRAR UN SALTO CUALITATIVO EN LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN. SE BUSCA TAMBIÉN ASOCIAR LA CAPACITACIÓN A FORMAS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO Y A LAS ALTERNATIVAS DE AUTOEMPLEO.

PARA LOGRAR ESTOS RESULTADOS SE DISEÑARÁN Y DESARROLLARÁN METODOLOGÍAS, TÉCNICAS Y MATERIALES DIDÁCTICOS, SISTEMAS, GENERALES DE CAPACITACIÓN; GUÍAS TÉCNICAS Y DOCUMENTOS NORMATIVOS ADECUADOS PARA QUE LOS VERDADEROS ACTORES DE LA CAPACITACIÓN-TRABAJADORES Y EMPLEADORES-CUENTEN CON LA INFORMACIÓN Y EL APOYO TÉCNICO PEDAGÓGICO NECESARIO, ASIMISMO, SE DESARROLLARÁN ACCIONES PARA LA FORMACIÓN DE AGENTES CAPACITADORES Y CUADROS TÉCNICOS PARA LA CAPACITACIÓN.

POR LO QUE CORRESPONDE A LA INSTANCIA OPERATIVA, LOS PROYECTOS DEL SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SECTORES FORMAL Y SOCIAL SE DESARROLLARÁN A TRAVÉS DE DOS VÍAS, EN LA PRIMERA ASOCIADA A LAS ACCIONES EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD Y A LAS METAS DE CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO SERÁ LA PROPIA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LA QUE FUNDAMENTALMENTE OPERARÁ TALES PROGRAMAS Y PROYECTOS; EN LA SEGUNDA VINCULADA A LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, SE APROVECHARÁ LA INFRAESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN DE QUE DISPONE EL GOBIERNO FEDERAL PARA CUMPLIR LAS METAS. RESPECTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO LAS METAS DE ESTE SUBPROGRAMA FUNDAMENTALMENTE CONSISTEN EN INSTALAR ALREDEDOR DE 300 MIL COMISIONES MIXTAS

LOS RECURSOS HUMANOS
DEBEN DE SER
NO DEBE
ELIMINARSE

DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y REGISTRAR CERCA DE -
350 MIL PLANES Y PROGRAMAS, EN OTRAS TANTAS EMPRESAS, PARA
QUE APROXIMADAMENTE 7 MILLONES DE TRABAJADORES SE CAPACI--
TEN Y ADIESTREN EN EL TRABAJO.

LAS METAS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO CONSISTEN EN IN-
VOLUCRAR ALREDEDOR DE 8 MILLONES DE PERSONAS, PERTENECIENTES
BÁSICAMENTE AL SECTOR SOCIAL, EN LOS DIFERENTES CURSOS
DE CAPACITACIÓN QUE, A TRAVÉS DE LOS CENTROS CAPACITADORES -
DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DEL GOBIERNO FEDERAL, SE -
OFRECERÁN, EN PARTICULAR; DENTRO DE LOS RECURSOS QUE EL --
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA HA DECIDIDO ASIGNAR LA CAPACITA--
CIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE BECAS PARA LOS TRABA-
JADORES RESULTA DE PARTICULAR IMPORTANCIA, PUES CONTEMPLA_
6 MILLONES DE PESOS, DESTINADA A CAPACITAR Y ADIESTRAR ---
APROXIMADAMENTE A 50 MIL TRABAJADORES QUE POR CAUSA DE LA
CRISIS HAN SIDO SEPARADOS DE SUS EMPLEOS.

PARA TAL EFECTO, SE CONCERTARÁN ACCIONES CON LOS ORGANISMOS
SINDICALES Y CON LAS ACCIONES DE EMPLEADORES, A FIN DE QUE
ESTABLEZCAN MECANISMOS QUE CUBRAN DESDE LAS FASES DE SELEC-
CIÓN DE CANDIDATOS, ELABORACIÓN DE UNA ESTRUCTURA DE DIS---
TRIBUCIÓN DE LOS BECARIOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, _
ASÍ COMO POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, CONTENIDO, DURACIÓN Y -
DISTRIBUCIÓN DE LOS CURSOS EN EL TERRITORIO NACIONAL, PARTI-
CIPACIÓN DE LAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS PÚBLICAS Y PRI-
VADAS Y EJERCICIOS DE LOS BECARIOS EN LAS EMPRESAS Y, EN --
FIN HASTA VIAS DE COLOCACIÓN EL LAS INDUSTRIAS EXPENSIVAS, _
QUE ESTEN ABSORVIENDO LA MANO DE OBRA.

4.4.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SUBPROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SECTORES FORMAL Y SOCIAL.

SE BUSCA PROMOVER EL DESARROLLO INDUSTRIAL DEL PAÍS, CONSI-
DERANDO LA UTILIZACIÓN ADECUADA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y -
DE CAPITAL, REFORZANDO LA INTEGRACIÓN NACIONAL DE LA PRO---
DUCCIÓN Y AL IMPRIMIRLE A ESTE MAYOR COMPETITIVIDAD INTERNA
Y EXTERNA, PARTICULARMENTE EN AQUELLOS PLANES DONDE EL PAÍS

GOCE DE VENTAJAS COMPARATIVAS. EL CUMPLIMIENTO DE ESTE -
OBJETIVO PRECISA UNA INTERRELACIÓN PERMANENTE ENTRE ESTE -
PROGRAMA Y EL PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO INDUSTRIAL Y
COMERCIO EXTERIOR.

EL PRIMERO PUNTUALIZA EL DESARROLLO DE ACCIONES CON LOS --
FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, REAFIRMANDO LAS OBLIGACIONES --
Y DERECHOS DE PATRONES Y TRABAJADORES QUE INCIDAN EN EL --
INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

EL SEGUNDO ENCAUZA EL DESARROLLO INDUSTRIAL DE ACUERDO A -
LAS PRIORIDADES NACIONALES, ASÍ COMO FORTALECE LA POLÍTICA
DE FOMENTO, APOYO Y REGULACIÓN A DICHO DESARROLLO.

IMPULSA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR DE --
SERVICIOS, PARTICULARMENTE BUSCANDO UNA MAYOR EFICIENCIA -
EN LOS MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN, CON ESPECIAL ATENCIÓN
AL DESARROLLO DEL PEQUEÑO COMERCIO Y CONSOLIDANDO LA PAR--
TICIPACIÓN DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN EN ESTE ES----
FUERZO.

EL CAMBIO ESTRUCTURAL EN ESTE SENTIDO, PRECISA TAMBIÉN LA
INTERRELACIÓN ENTRE EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
Y PRODUCTIVIDAD Y EL PROGRAMA NACIONAL DE MODERNIZACIÓN, -
COMERCIALIZACIÓN Y ABASTOS.

ORIENTAR LOS SERVICIOS DEL SISTEMA INTEGRAL DE COMUNICACIO
NES, DE MODO QUE SE ELEVE LA EFICIENCIA EN LA TRANSPORTA--
CIÓN DE PASAJEROS Y EN LA DISTRIBUCIÓN DE BIENES.

ALCANZAR MAYORES NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS
PÚBLICAS, EN PARTICULAR LAS DEL SECTOR ENERGÉTICO.

SE PRETENDE CONSOLIDAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADO--
RES EN ESTE ESFUERZO E INSTRUMENTAR PROGRAMAS OPERATIVOS -
QUE SUSTENTEN MAYORES NIVELES DE EFICIENCIA EN LA PRODUC--
CIÓN DE BIENES Y SERVICIOS, GENERANDO DE ESTA MANERA ECONO
MÍAS EXTERNAS PARA LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DEL PROPIO SEC
TOR PARAESTATAL Y DEL RESTO DE LOS SECTORES PRIVADO Y SO--
CIAL.

LA MAYOR PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS RESALTAN -

NO SOLO EN SU IMPORTANCIA ECONÓMICA, SINO TAMBIÉN COMO PARTE SUSTANCIAL DE LOS POSTULADOS POLÍTICOS DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA.

PROMOVER LA INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE TECNOLOGÍAS QUE SUSTENTEN LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS NACIONALES.

ALCANZAR MAYORES NIVELES DE PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR SOCIAL DE LA ECONOMÍA, FORTALECIENDO LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN ESTABLECIDAS, ASÍ COMO PROMOVRIENDO LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO DE CENTROS PRODUCTIVOS.

EL PROPÓSITO PLASMADO COMO NORMA CONSTITUCIONAL PARA FORTALECER EL SECTOR SOCIAL DE LA ECONOMÍA, IMPLICA UNA ATENCIÓN A LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL SISTEMA COOPERATIVO, ASÍ COMO EL DESARROLLO Y AMPLIACIÓN DE PROGRAMAS DE ASISTENCIA TÉCNICA QUE AUMENTEN SU PRODUCCIÓN Y SU PROPIEDAD.

ES IMPRESCINDIBLE, DADO EL PESO DEL SECTOR SOCIAL Y EL PROPÓSITO DE FORTALECERLO DAR UNA FISONOMIA MAS PRECISA DEL SISTEMA COOPERATIVO, QUE EL PAÍS REQUIERE PARA IMPULSAR SU DESARROLLO.

POR OTRA PARTE LAS ACCIONES PARA PROPICIAR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJO DEL SECTOR SOCIAL INFORMAL URBANO, SERÁN DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS DE CAMBIO ESTRUCTURAL, APOYADOS POR EL ESTADO, CON MECANISMOS SOLIDOS Y PERMANENTES DESDE EL PUNTO DE VISTA FINANCIERO Y TÉCNICO QUE PERMITAN LA CANALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD CREATIVA Y EL ESFUERZO DE SUPERACIÓN DE GRANDES GRUPOS DE LA POBLACIÓN SUJETOS A ACTIVIDADES INFORMALES DE BAJA PRODUCTIVIDAD Y REMUNERACIÓN.

ÉSTOS GRANDES PROPÓSITOS DEL CAMBIO ESTRUCTURAL EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD, SE APUNTAN CON LOS SIGUIENTES OBJETIVOS EN EL AMBITO DE LA CAPACITACIÓN:

A).- FOMENTAR Y APOYAR EL CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS, RESPECTO A LA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

UTILIZANDO DE MANERA COORDINADA Y EFICIENTE LA INFRAESTRUC TURA DE QUE DISPONE EL GOBIERNO FEDERAL, Y SIMPLIFICANDO - LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO OPTI- MO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

B).- LOGRAR UNA UTILIZACIÓN EFICIENTE Y ARMONICA DE LOS ME DIOS PARA LA FORMACIÓN DE ACUERDO A LOS RECURSOS HUMANOS - CON QUE CUENTA EL PAÍS, TANTO EN EL SECTOR PÚBLICO COMO EN EL PRIVADO, PARA ELEVAR LA CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.

C).- MEJORAR EL ACCESO Y SUPERACIÓN EN EL EMPLEO DE LA --- FUERZA DE TRABAJO, A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE LOS MECANIS- MOS INSTITUCIONALES NECESARIOS, QUE PERMITAN A LOS TRABAJA DORES AMPLIAR LAS ALTERNATIVAS DE EMPLEO ASALARIADO O POR_ CUENTA PROPIA, AUMENTANDO SU MOVILIDAD OCUPACIONAL FAVORE- CIENDO SU DESARROLLO PROFESIONAL Y HUMANO; MEJORANDO SUS_ CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO E INCREMENTANDO LAS CALI- FICACIONES OCUPACIONALES Y EDUCATIVAS DE LA POBLACIÓN Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LA ECONOMÍA.

D).- CONTRIBUIR A LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES ESEN- CIALES Y A PROMOVER LA PLENA PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA EN EL DESARROLLO DEL PAÍS, PRESENTANDO LA DEBI DA ATENCIÓN A LAS NECESIDADES Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO, - A LA EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y A LAS APTITUDES Y ASPIRACIO-- NES INDIVIDUALES.

4.5.- LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE - CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

EN EL CONTEXTO DE LAS ESTRATEGIAS DE REORDENACIÓN ECONÓMI- CA Y PARA EL CAMBIO ESTRUCTURAL, LOS LINEAMIENTOS ESTRATÉ- GICOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVI-- DAD SE NUTREN BÁSICAMENTE DE DOS FUENTES:

A).- LA PRIMERA, SE REFIERE A LAS LINEAS ESTABLECIDAS EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

B).- LA SEGUNDA, SE CONFIGURA A PARTIR DE LA PROBLEMATICA

LOCALIZADA EN EL DIAGNÓSTICO DE ESTE DOCUMENTO.

ASÍ LAS ESTRATÉGIAS DAN RESPUESTA A LAS INTERROGANTES FUNDAMENTALES DE COMO CONCRETAR LOS OBJETIVOS EN MATERIA DE - CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

LA LINEA CENTRAL DE ACCIÓN LA CONSTITUYE LA AMPLIACIÓN Y - ELEVACIÓN DE LA CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL APARATO PRODUCTIVO. PARA MATERIALIZAR ESTOS INCREMENTOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS, LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL, BAJO LA RECTORIA Y CONTROL DEL PRIMERO, DEBERÁN PARTICIPAR EN SUS RESPECTIVOS AMBITOS DE COMPETENCIA.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL SE REFORZARA A TRAVÉS DE LA CONSOLIDACIÓN DE LOS ESQUEMAS JURÍDICO-ADMINISTRATIVO, QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD ESTARÁN DIRIGIDOS A CUBRIR NO SOLO A LA POBLACIÓN QUE TIENE UNA RELACIÓN FORMAL DE TRABAJO, SINO A LAS PERSONAS QUE ESTEN EN EDAD PRODUCTIVA. PUESTO QUE EVIDENTEMENTE RESULTA INCONGRUENTE INVOLUCRAR A TODA LA POBLACIÓN SIMULTANEAMENTE, EN ESTE SENTIDO, LA LINEA ESTRATÉGICA ESTA DADA POR EL ESCALONAMIENTO DE LA COBERTURA EN EL TIEMPO.

A PARTIR DE UN ESQUEMA DE PRIORIDADES QUE VA DESAHOGANDO PROGRAMAS QUE ENFRENTAN Y RESUELVEN PROBLEMAS ESPECÍFICOS. EVIDENTEMENTE, LA ESTRATEGIA CONSISTE EN PRIORIZAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD POR LA PROBLEMÁTICA QUE RESUELVEN.

EN LA INSTRUMENTACIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DESTACA EL PAPEL DEL SECTOR PÚBLICO COMO ANIMADOR DE LAS ACCIONES EN LA MATERIA. LA ESTRATEGIA SIN EMBARGO, ES INVOLUCRAR EN UN ESQUEMA DE PARTICIPACIÓN RESPONSABLE A LOS SECTORES PRIVADO Y SOCIAL, DE MODO QUE ESTOS SE COMPROMETAN EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. EN ESTE SENTIDO, HABRÁ DE BUSCARSE QUE LOS RECURSOS REQUERIDOS SEAN FINANCIADOS POR EL SECTOR PÚBLICO Y SOCIAL.

CASO PRACTICO:

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA FÁBRICA DE HILADOS Y -
TEJIDOS.

OBJETIVO:

QUE LOS TRABAJADORES ESTEN CAPACITADOS PARA DESARROLLAR CO
RRECTAMENTE SU TRABAJO.

PROBLEMÁTICA:

EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN APLICA EN FORMA ÓPTIMA LOS
RECURSOS Y FACTORES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA_
OBTENER MEJORES BENEFICIOS QUE INTEGRAN A LA EMPRESA Y A -
LA SOCIEDAD EN GENERAL.

HIPOTESIS:

QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SE IMPARTA A LOS -
TRABAJADORES OPORTUNAMENTE, COMPROBÁNDOLO CON LOS CURSOS -
Y EVENTOS IMPARTIDOS DENTRO DE LA EMPRESA.

UNIVERSO:

SE TOMA COMO UNIVERSO A TODOS LOS TRABAJADORES QUE INTEGRAN
EL RECURSO HUMANO DE LA EMPRESA ENCUESTADA QUE ASCIENDE A_
100 PERSONAS ENTRE LOS CUALES SE CUENTAN A LOS EJECUTIVOS,
SUPERVISORES Y TRABAJADORES EN GENERAL, QUE NOS REPRESENTAN
EL 100 %

MUESTRA:

PARA LA MUESTRA SE REQUERIRÁ DE UN NÚMERO DE PERSONAS DE -
ESTE UNIVERSO, QUE SERÍA DE 50 PERSONAS DE LAS CUALES 25 -
SERÁN EJECUTIVOS, 25 SUPERVISORES Y TRABAJADORES QUE NOS -
REPRESENTARAN EL 100 % DE NUESTRO UNIVERSO.

COMENTARIO:

A CONTINUACIÓN ANEXAMOS LOS CUESTIONARIOS TIPO, DE LA EN--
CUESTA Y LA TABULACIÓN CORRESPONDIENTE.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

MUCHO LE AGRADECERÉ ME PROPORCIONE INFORMACIÓN QUE SERÁ -
DE UTILIDAD PARA CONOCER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO EN LA EMPRESA, GRACIAS.

1. HA RECIBIDO CAPACITACIÓN ALGUNA VEZ ?

SI () NO ()

COMO CUAL _____

2. CUANTAS VECES HA RECIBIDO CAPACITACIÓN.

A). DE UNA A DOS ()

B). DE TRES A CINCO ()

C). DE SEIS A OCHO ()

D). DE NUEVE A MAS ()

3. CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SON
NECESARIOS PARA DESARROLLAR SU TRABAJO ?

SI () NO ()

PORQUE _____

4. QUE RESULTADOS PIENSA USTED QUE PUEDE OBTENER AL SER -
CAPACITADO ?

A). ELEVAR SU INGRESO SALARIAL ()

B). TENER MEJORAS EN SU PUESTO A DESARROLLAR ()

C). TENER QUE TRABAJAR MAS RÁPIDAMENTE ()

5. CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SON
IMPORTANTES EN UNA EMPRESA ?

SI () NO ()

PORQUE _____

6. CONOCE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN -
UNA EMPRESA ES OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES PARA ELEVAR
LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES ?

SI () NO ()

PORQUE _____

7. ESTA USTED ENTERADO DE LA EXISTENCIA DE UNA LEY QUE -
OBLIGA A LOS PATRONES A DAR GRATUITAMENTE CAPACITACIÓN
Y/O ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES ?

SI () NO ()

PORQUE _____

8. PORQUE MEDIO SE ENTERO DE DICHA LEY.

A). DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN ()

B). PERIÓDICOS ()

C). REVISTAS ()

D). OTROS ()

9. SABE USTED QUE ES PRODUCTIVIDAD ?

SI () NO ()

SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, DÉ UNA BREVE EXPLICACIÓN
DE LO QUE ES PRODUCTIVIDAD.

10. SABE LO QUE ES UNA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y/O -
ADIESTRAMIENTO ?

SI () NO ()

11. CONOCE O HA OIDO HABLAR DE QUE SE TRATA UN PLAN O PRO-
GRAMA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO ?

SI () NO ()

12. SABE LO QUE ES Y REPRESENTA UNA CONSTANCIA DE HABILIDA
DES LABORALES ?

SI () NO ()

13. SABE USTED LO QUE ES UN INSTRUCTOR O AGENTE CAPACITADOR ?

SI () NO ()

14. SABE LO QUE ES UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO ?

SI () NO ()

15. CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO ES NECESARIO EN LA EMPRESA ?

SI () NO ()

PORQUE _____

16. AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO SE LE CAPACITA PREVIAMENTE A LA OCUPACIÓN DE SU PUESTO ?

SI () NO ()

17. QUE RESULTADOS PIENSA QUE PUEDE OBTENER AL CAPACITAR A SU PERSONAL ?

A). CAPACITARLO Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD ()

B). CAPACITARLO Y DISMINUIR LA PRODUCCIÓN ()

C). OTROS MOTIVOS ()

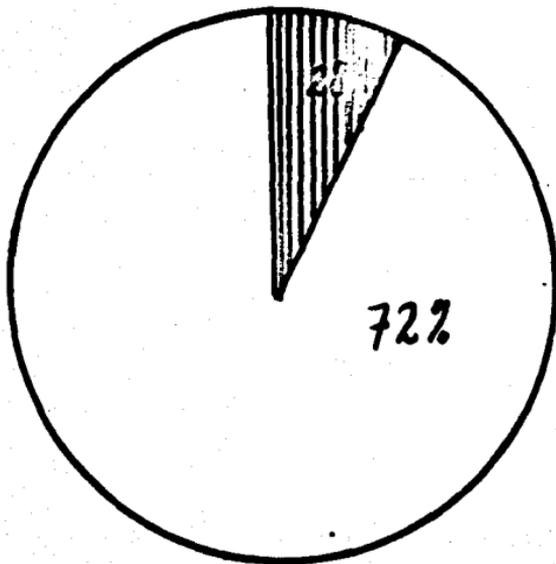
18. CONSIDERA USTED IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN EN UNA EMPRESA, Y QUE SE IMPARTA A TODOS LOS NIVELES ?

SI () NO ()

19. CONOCE USTED EL NUEVO PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD Y SU OBJETIVO PRINCIPAL ?

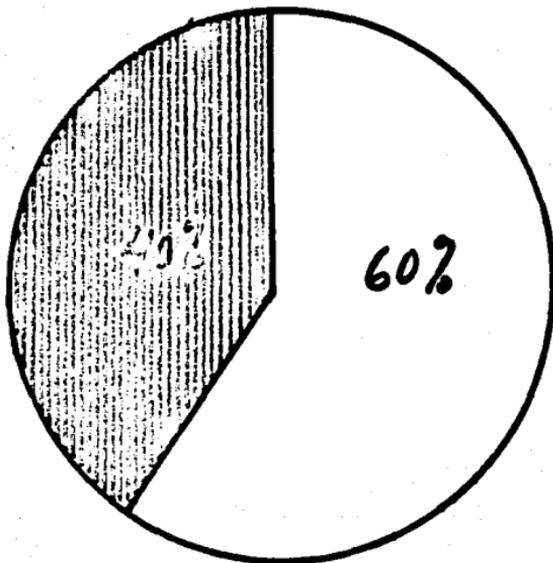
SI () NO ()

1. PREGUNTA : HA RECIBIDO CAPACITACIÓN ALGUNA VEZ ?



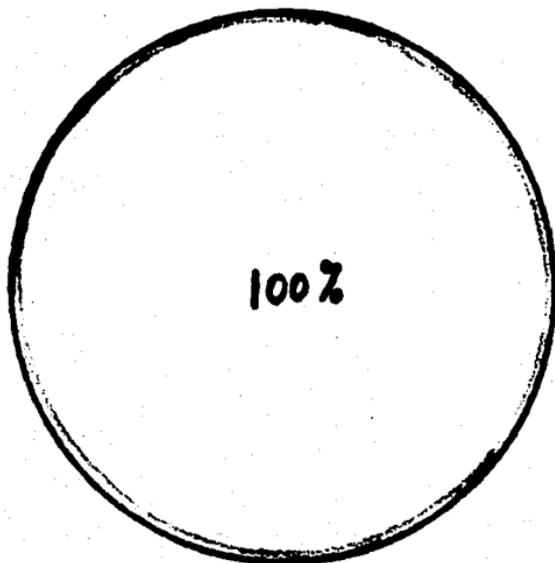
RESPUESTA : EL 72 % DE LOS TRABAJADORES HA RECIBIDO_ CURSOS DE CAPACITACIÓN Y UN 28 % NO LA HA RECIBIDO - POR FALTA DE INFORMACIÓN Y RECURSOS ECONÓMICOS DEN-- TRO DE LA EMPRESA.

2. PREGUNTA : CUANTAS VECES HA RECIBIDO CAPACITACIÓN ?



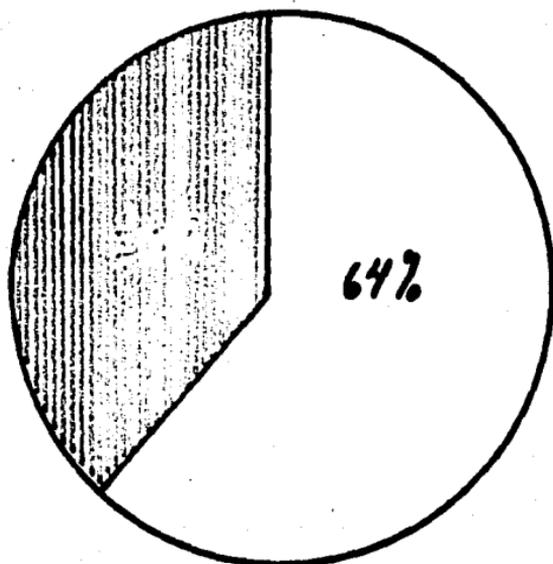
RESPUESTA : EL 40 % DE LOS TRABAJADORES HAN SIDO CAPACITADOS, MIENTRAS UN 60 % NO HAN SIDO CAPACITADOS, COMO LO MARCA LA LEY.

3. PREGUNTA : CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIES
TRAMIENTO SON NECESARIOS PARA DESARROLLAR SU TRABA--
JO ?



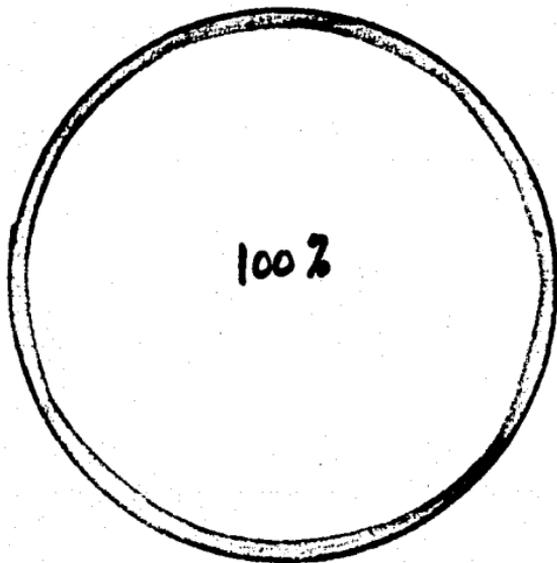
RESPUESTA : EL 100 % DE LOS TRABAJADORES CONSIDERAN_
IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN PARA UN BUEN FUNCIONAMIEN
TO EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.

4. PREGUNTA : QUE RESULTADOS PIENSA USTED QUE PUEDE OBTENER AL SER CAPACITADO ?



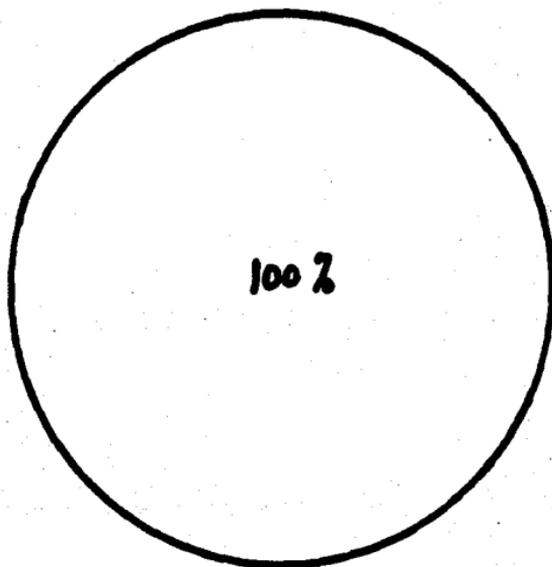
RESPUESTA : EL 64 % DE LOS TRABAJADORES CONSIDERAN -
IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EN SU PUESTO
DE TRABAJO Y UN 36 % NO LO CONSIDERAN NECESARIO PARA
SU TRABAJO.

5. PREGUNTA : CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SON IMPORTANTES EN UNA EMPRESA ?



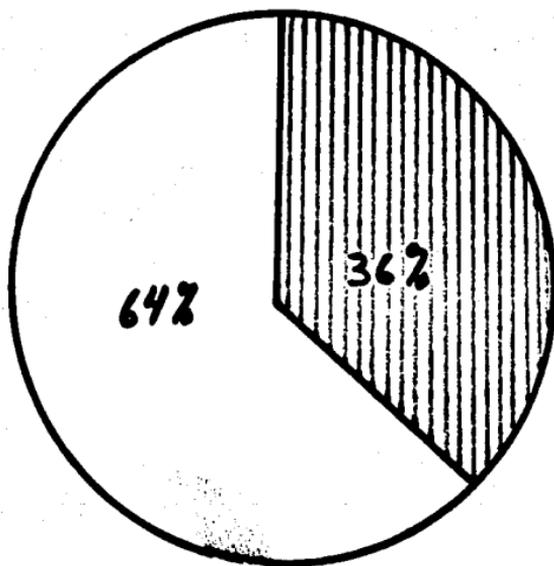
RESPUESTA : EL 100 % DE LOS TRABAJADORES CONSIDERAN IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO PARA TENER UN MEJOR APROVECHAMIENTO EN LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO Y MANTENERSE ACTUALIZADOS.

6. PREGUNTA : CONOCE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y ADIES-
TRAMIENTO EN UNA EMPRESA ES OBLIGACIÓN DE LOS PATRO-
NES PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL BIENESTAR DE -
LOS TRABAJADORES ?



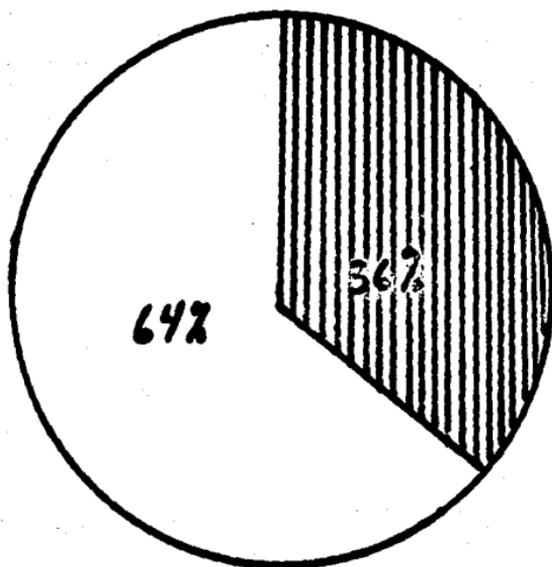
RESPUESTA : EL 100 % DE LOS TRABAJADORES SABEN QUE ES
OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DAR CAPACITACIÓN PARA ELE
VAR LA PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA.

7. PREGUNTA : ESTA USTED ENTERADO DE LA EXISTENCIA DE -
UNA LEY QUE OBLIGA A LOS PATRONES A DAR GRATUITAMEN-
TE CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADO--
RES ?



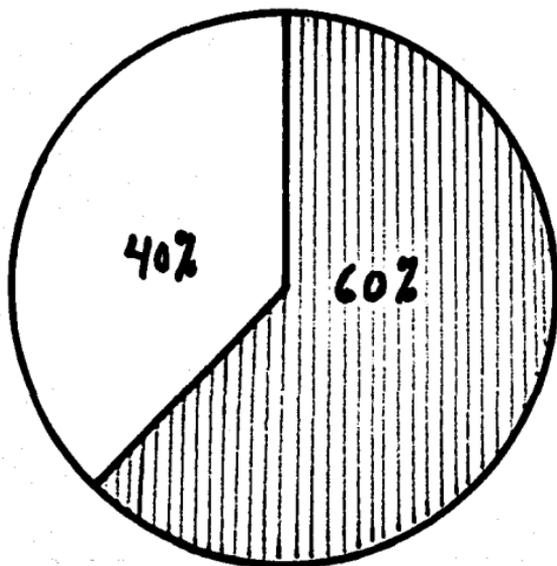
RESPUESTA : EL 64 % DE LAS PERSONAS SABEN DE LA EXIS-
TENCIA DE ESA LEY DE CAPACITACIÓN, Y UN 36 % LA DES-
CONOCEN, POR FALTA DE UNA INFORMACIÓN ADECUADA, Y UN
CORRECTO MEDIO DE DIFUSIÓN.

8. PREGUNTA : PORQUÉ MEDIO SE ENTERÓ DE DICHA LEY ?



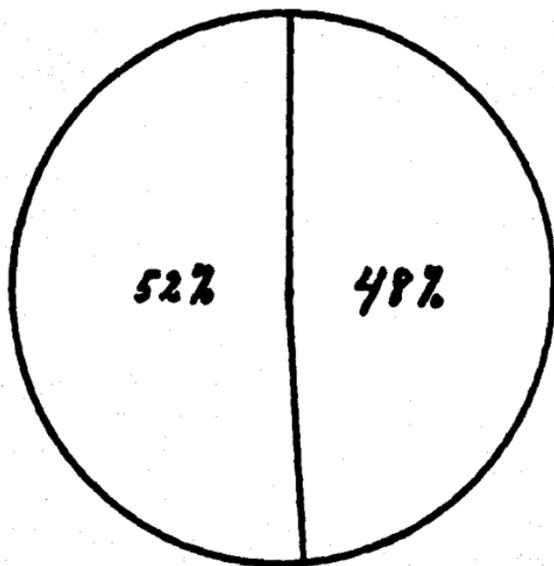
RESPUESTA : EL 36% DE LAS PERSONAS SE ENTERARON POR -
EL DIARIO OFICIAL, Y EL 64 % POR OTROS MEDIOS DE CO-
MUNICACIÓN COMO SON: PERIÓDICOS, REVISTAS, VOLANTES,
Y PROPAGANDA EN GENERAL.

9. PREGUNTA : SABE USTED QUE ES PRODUCTIVIDAD ?



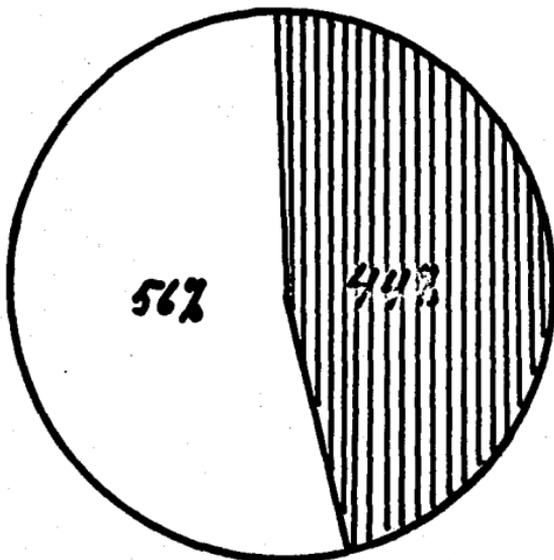
RESPUESTA : EL 60 % DE LOS TRABAJADORES CONOCEN Y -
SABEN DE LA IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD Y UN 40%
LO IGNORAN COMPLETAMENTE, POR FALTA DE COMUNICACIÓN_
DE LABOR SINDICAL.

10. PREGUNTA : SABE LO QUE ES UNA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO ?



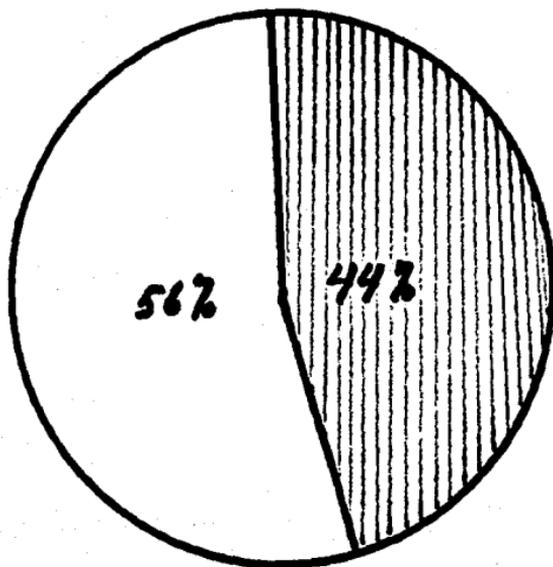
RESPUESTA : EL 52 % DE LAS PERSONAS SABEN DE LA EXISTENCIA DE UNA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN, Y EL 48 % DE LOS TRABAJADORES LO DESCONOCEN, POR NO TENER LOS MEDIOS SUFICIENTES DE COMUNICACIÓN.

11. PREGUNTA : CONOCE O HA OIDO HABLAR DE QUE SE TRATA -
UN PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO?



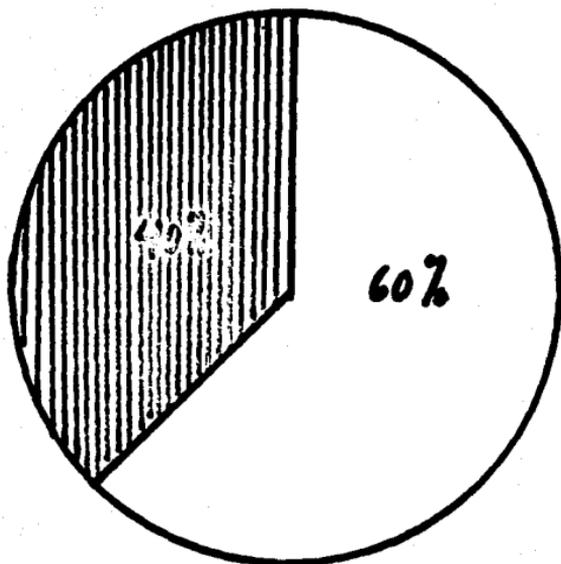
RESPUESTA : EL 56 % DE LOS TRABAJADORES CONOCEN QUE_
ES UN PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, Y UN 44 % NO_
ESTAN ENTERADOS DE LA EXISTENCIA DE DICHS PLANES, NI
DE SUS REQUERIMIENTOS NECESARIOS.

12. PREGUNTA : SABE LO QUE ES Y REPRESENTA UNA CONSTAN--
CIA DE HABILIDADES LABORALES ?



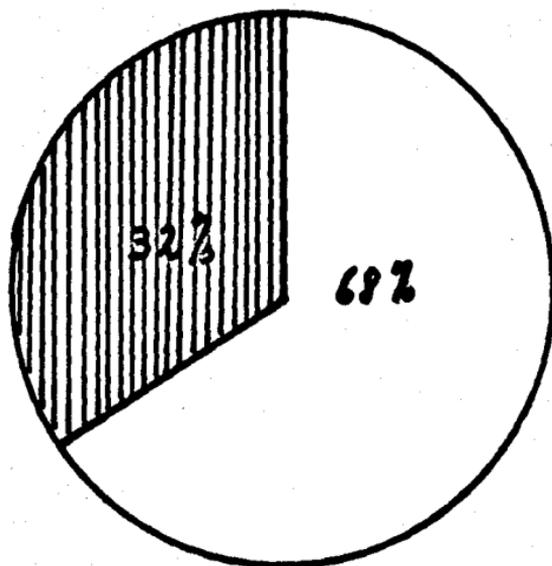
RESPUESTA : EL 56 % DE LOS TRABAJADORES CONOCE QUE _
ES UNA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES PORQUE LA
HA RECIBIDO AL FINALIZAR UN CURSO, Y UN 44 % LA DES-
CONOCE POR FALTA DE RECIBIR LOS CURSOS.

13. PREGUNTA : SABE USTED LO QUE ES UN INSTRUCTOR O AGENTE CAPACITADOR ?



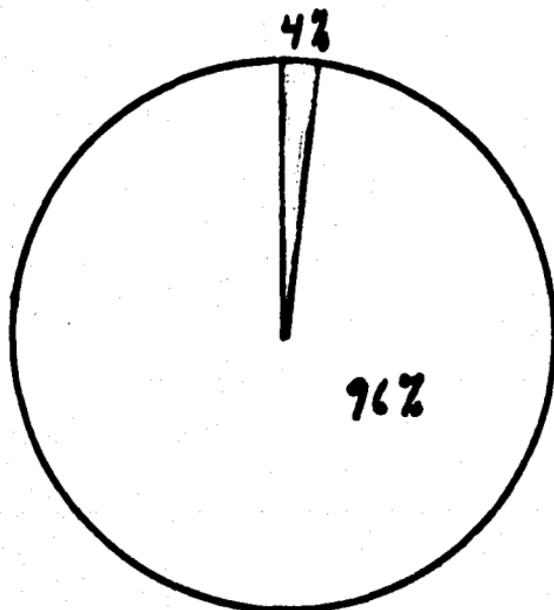
RESPUESTA : EL 60 % DE LOS TRABAJADORES SABEN QUE ES UN AGENTE CAPACITADOR PORQUE HAN RECIBIDO CURSOS POR MEDIO DE ESAS PERSONAS, Y UN 40 % NO ESTAN ENTERADOS PORQUE NUNCA HAN RECIBIDO NINGUN CURSO, DE ACUERDO A SUS NECESIDADES.

14. PREGUNTA : SABE LO QUE ES UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO ?



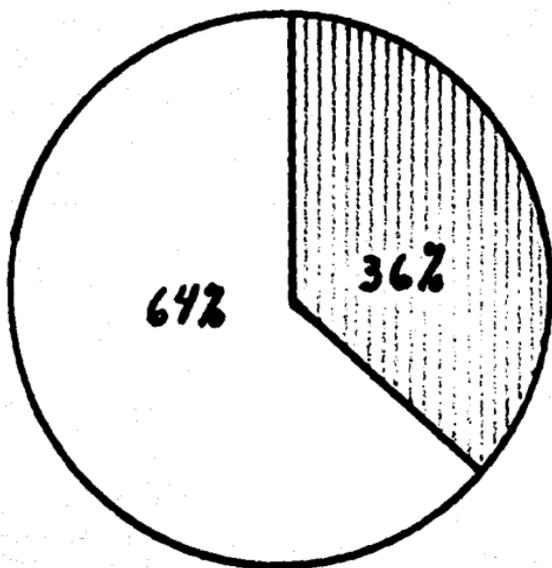
RESPUESTA : EL 32 % CONOCE QUE ES UNA DETECCIÓN DE -
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, PORQUE SON PERSONAS CA-
PACITADAS PARA DICHA DETECCIÓN, MIENTRAS QUE UN 68 %
NO CUENTA CON LOS MEDIOS NECESARIOS PARA CONOCERLA.

15. PREGUNTA : CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN Y/O ADIES-
TRAMIENTO ES NECESARIO EN LA EMPRESA ?



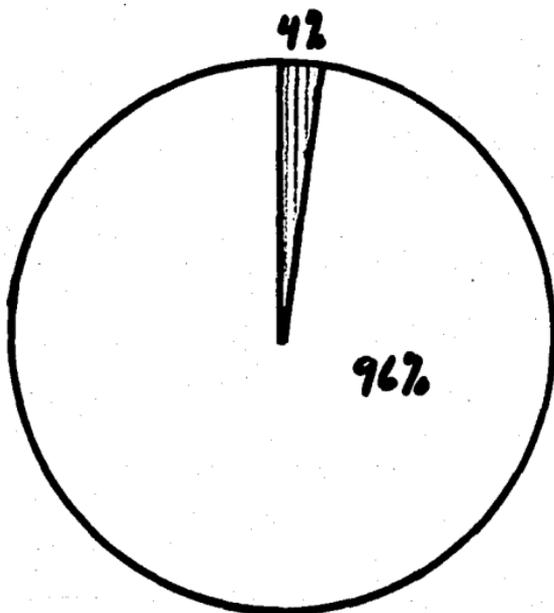
RESPUESTA : EL 96 % SABE QUE ES NECESARIA LA CAPACI-
TACIÓN Y EL 4 % NO LO CONSIDERA INDISPENSABLE, DEBI-
DO A LOS MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN.

16. PREGUNTA : AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO SE LE CAPACITA PREVIAMENTE A LA OCUPACIÓN DE SU PUESTO ?



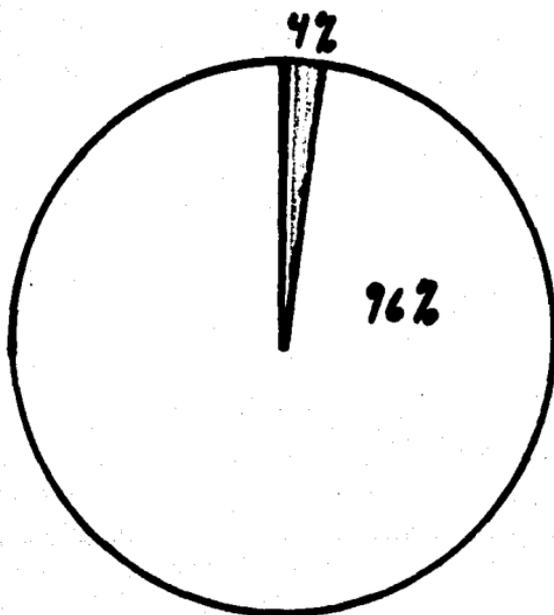
RESPUESTA : EL 64 % DE LOS TRABAJADORES CONSIDERA - IMPORTANTE UNA CAPACITACIÓN OPORTUNA PARA QUE LE PERMITA DESARROLLARSE MEJOR EN SU TRABAJO, Y UN 36 % NO LO CONSIDERA IMPORTANTE NI NECESARIO.

17. PREGUNTA : QUE RESULTADOS PIENSA QUE PUEDE OBTENER. -
AL CAPACITAR A SU PERSONAL ?



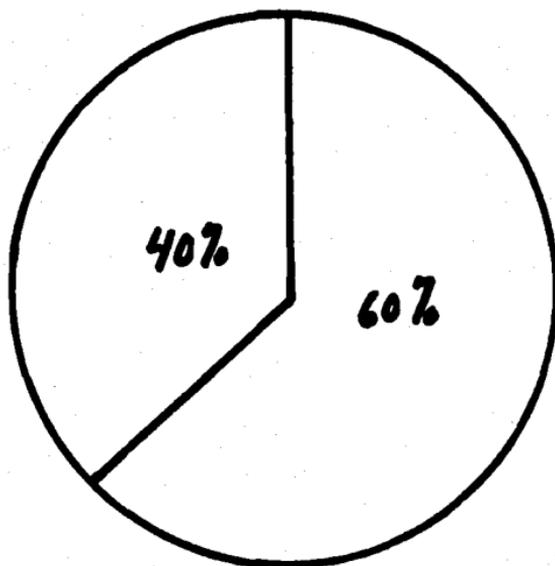
RESPUESTA : EL 96 % SABEN QUE AL 'SER CAPACITADOS AU-
MENTARA LA PRODUCTIVIDAD Y UN BIENESTAR ECONÓMICO MA
YOR Y EL 4 % NO LO CONSIDERAN IMPORTANTE TANTO PARA_
LA EMPRESA COMO PARA ELLOS MISMOS.

18. PREGUNTA : CONSIDERA USTED IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN EN UNA EMPRESA, Y QUE SE IMPARTA A TODOS LOS NIVELES ?



RESPUESTA : EL 96 % DE LAS PERSONAS SABE QUE ES INDISPENSABLE LA CAPACITACIÓN PARA CUALQUIER NIVEL PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y UN 4 % NO LO CONSIDERA IMPORTANTE, PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.

19. PREGUNTA : CONOCE USTED EL NUEVO PROGRAMA NACIONAL - DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y SU OBJETIVO PRINCIPAL ?



RESPUESTA : EL 40 % DE LAS PERSONAS CONOCEN EL NUEVO PROGRAMA QUE PRETENDE CUBRIR UNA SERIE DE ACTIVIDADES A NIVEL NACIONAL Y UN 60 % LO DESCONOCEN POR FALTA DE UNA INFORMACIÓN Y MÉTODOS DE COMUNICACIÓN.

CONCLUSIONES

1. EL OBJETIVO PRINCIPAL ES FOMENTAR Y APOYAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, CON EL PROPÓSITO DE QUE EL TRABAJADOR REALICE SUS ACTIVIDADES EN FORMA MAS EFICIENTE Y EVITE RIESGOS DE TRABAJO; Y TENGA OPORTUNIDADES DE DESARROLLARSE MEJOR Y DE PROGRESAR DENTRO DE LAS EMPRESAS.
2. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ES NECESARIO QUE SE IMPARTA A CUALQUIER NIVEL DE TRABAJADORES PORQUE PROPORCIONA UN MAYOR RENDIMIENTO PARA LA PRODUCCIÓN Y PARA EL BIENESTAR SOCIAL DEL PAÍS.
3. UNA DE LAS FINALIDADES DE LA CAPACITACIÓN ES APOYAR A LAS EMPRESAS PARA EL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PAÍS.
4. CON UN PROGRAMA ADECUADO DE CAPACITACIÓN AUMENTARÁ LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA, Y LA MAYOR UTILIDAD EN EL TIEMPO Y POR LO TANTO UN CONTROL ADECUADO EN LOS MATERIALES PARA ALCANZAR EL OBJETIVO ESPERADO.
5. CON LAS INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN, EN PARTICULAR CON LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA Y EDUCACIÓN TECNOLÓGICA FORTALECERÁN LOS VÍNCULOS ENTRE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO Y EL TRABAJO.
6. INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN LA PRODUCCIÓN, INTEGRACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CUALQUIER ACTIVIDAD ES UNA DE LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE CAPACITACIÓN.
7. PROMOVER EL DESARROLLO PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD, PARA TENER UN MEJOR AVANCE EN EL DESARROLLO ECONÓMICO.
8. EL PROPÓSITO DE CAPACITAR ES CON EL FIN DE DAR LOS ELEMENTOS SUFICIENTES AL TRABAJADOR PARA QUE LE PERMITAN EJERCER SU ACTIVIDAD EFICIENTEMENTE.

BIBLIOGRAFIA

1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. FERNANDO ARIAS - GALICIA. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO 1975.
2. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL. ALFONSO SILICEO. EDITORIAL LIMUSA. MÉXICO, 1973.
3. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 8 DE ENERO DE - 1979. OFICIO 01-6364.
4. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 8 DE ENERO DE - 1979. OFICIO 01-6365.
5. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BALTAZAR CAVAZOS FLORES. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO, 1980.
6. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN V -- NÚMERO 21. MÉXICO, 1975.
7. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN VI - NÚMERO 22. MÉXICO, 1976.
8. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN VIII NÚMERO 30. MÉXICO, 1978.
9. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN IX - NÚMERO 34. MÉXICO, 1979.
10. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN IX - NÚMERO 35. MÉXICO, 1979.
11. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN IX - NÚMERO 36. MÉXICO, 1979.
12. PEDAGOGÍA PARA EL ADIESTRAMIENTO. ARMO. VOLUMEN IV - DESEMPLEO Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 1974.
13. PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD -- PUBLICADO EN EL PERIÓDICO EXCELSIOR DEL 20 DE AGOSTO DE 1984, MÉXICO.
14. REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
15. SERVICIO NACIONAL DE ADIESTRAMIENTO RÁPIDO DE LA MANO DE OBRA. ARMO. CURSO PARA DIRECTORES DE CAPACITACIÓN. MÉXICO.