



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

EL PROCESO DE DETECCION DE NECESIDADES
DE CAPACITACION EN EL SECTOR SALUD

(UN ANALISIS COMPARATIVO)

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A N

ESPINOSA PEREZ MARIA DE LOURDES

NUÑEZ OROZCO MARIA ALFA

ASESORA:

LIC. MARIA DE JESUS SALAZAR MURO

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO.

1988

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I CONCEPTOS: ENTRENAMIENTO, ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, DESARROLLO Y CALIFICACION LABORAL	10
CAPITULO II ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION	19
CAPITULO III MARCO DE INTERPRETACION CONCEPTUAL	27
CAPITULO IV PROCESO DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION	40
CAPITULO V PROCESO DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN LAS INSTITUCIONES INVESTIGADAS	56
CAPITULO VI RECONCEPTUALIZACION PARA UNA PROPUESTA PEDAGOGICA EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL SECTOR SALUD	74
CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFIA	97

INTRODUCCION

La capacitación a partir de la revolución industrial, ha ocupado un lugar preponderante, como un recurso para lograr el desarrollo de las aptitudes de todo ser humano; así como el -- perfeccionamiento y la actualización de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos de su época. En la actualidad, la capacitación es retomada como una modalidad extraescolar de -- educación concebida ésta como la forma "por la cual el hombre puede integrarse al medio que le rodea en constante evolución, apoyándose en medios institucional, materiales y humanos, dándose en el seno de la sociedad".¹⁾ Y porque va dirigida a los trabajadores en forma permanente para realizar determinadas tareas en el proceso productivo. Vinculando más estrechamente -- al individuo para que otorgue una mejor respuesta a las necesidades *) de la empresa.

Las exigencias económicas, sociales e industriales así -- como los avances científicos y tecnológicos orientan al Estado a subdividir a los organismos que lo integran en empresas: in-

1) LARA DiLauro, Ma. Teresa, *et al.*, "Los aspectos económicos de la educación permanente..." p. 74.

*) Entendiéndose como necesidad todas aquellas carencias en -- una empresa o institución, o deseos que son de vital importancia en la vida de un individuo, existen en el hombre necesidades reales que son comunes a todas las personas y están íntimamente ligadas por su propia naturaleza. Las necesidades sentidas son aquellas de las que se está plenamente consciente y puede tratarse de necesidades reales o necesidades subjetivas (necesarias para algunos casos específicos).

dustriales, comerciales, financieras y de servicios personales; encontrando en ésta última al sector salud, que tiene como uno de sus objetivos mantener actualizado al trabajador, pues al -- igual que en otras empresas la capacitación es necesaria en la relación laboral y ésta debe darse con base en la detección de necesidades, para el logro de los objetivos y metas planeadas -- tanto por la empresa, como por el capacitador y capacitando, ya que los logros obtenidos van a repercutir en beneficio de los -- usuarios a los cuales se dirijan sus acciones.

Los servicios de salud se clasifican según su atención: -- en personales y no personales y por su papel específico en pú-- blicos y privados. Los servicios públicos son las institucio-- nes de seguridad social e instituciones sanitario asistenciales, las cuales dirigen su atención a cumplir con las normas guberna-- mentales de proporcionar servicios para fomentar, conservar y -- recuperar la salud como un derecho de todos los mexicanos; fun-- ción que pertenece a la Secretaría de Salud, los servicios médi-- cos del Departamento del Distrito Federal y el Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia.

En segundo lugar están las instituciones de seguridad so-- cial basadas en un derecho gremial a la prestación de servicios, la salud entre ellos, financiadas por las aportaciones económi-- cas de los trabajadores, patrones o el gobierno; dentro de di-- chas instituciones encontramos al I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., PEMEX y la Secretaría de Marina. Por último están los servicios de -- salud privados, constituidos por individuos o grupos asociados

que prestan servicios como negocio, sujeto a las leyes del mercado y al régimen de libre empresa.

Debido a la magnitud que implicaría el estudio de todas las instituciones que integran el Sector Salud, se elige en -- forma representativa a los servicios públicos y de éstos a la Secretaría de Salud e Instituto Mexicano del Seguro Social ya que en ambas encontramos diferencias de tipo económico, de población que atiende y número de personal adscrito. El acceso a los servicios de salud y el tipo de servicios recibidos varían en razón de las clases sociales; así encontramos que en la Secretaría de Salud se atiende a la población sin derecho a la - seguridad social y que no tienen recursos necesarios para los servicios privados; en cambio el I.M.S.S. atiende a la pobla--ción afiliada como lo son los derechohabientes (asegurados directos o cotizantes, a los familiares de los pensionados).^{II)} Conociendo estas características que diferencian ambas instituciones, nos interesa conocer cómo lleva cada una el Proceso de Detección de Necesidades para la capacitación de su personal - ya que ambas tienen como objetivo proporcionar servicios entre ellos la salud.

Por otra parte también cabe mencionar, que con base a -- las disposiciones legales de la constitución política de los - Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 fracción XIII dono

II) GONZALEZ Casanova, Pablo. "Salud, Seguridad Soc...", pp. - 177-196.

de establece: que todas las empresas que proporcionen bienes o servicios se comprometan a capacitar a sus trabajadores, de acuerdo a los planes y programas vigentes, emanados de la dirección general de capacitación y productividad, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación como actividad social, requiere básicamente ser planeada con base a la detección de necesidades reales, y que éstas sean manifestadas por el trabajador así como por la empresa, ya que deben ser correspondientes por estar --sirviendo a algunos integrantes del sector productivo; de no ser así, todo programa de capacitación que se implemente sin --considerar ambos factores no alcanzaría las metas para lo cual fue planeado. Si la capacitación es considerada como un derecho laboral por medio del cual el trabajador obtendrá los concimientos necesarios para elevar su nivel de formación *) e información (y con ello su nivel de vida), obtener mejor posición en el campo laboral y proporcionar mejores servicios; es fundamental contar con un sistema que detecte las necesidades reales en que vive la población (empresa, trabajador y público) a la cual se va a dirigir y en las cuales van a repercutir los servicios.

*) Entendiéndose por formación al descubrimiento y desarrollo de las aptitudes humanas que permitan una vida activa, productiva y satisfactoria. A través de la capacitación, mejorar la capacidad del individuo para la comprensión individual o colectiva de las condiciones de trabajo y las de la sociedad. Cfr. con la definición de capacitación en el capítulo VI, Pag. 74.

Cada modo de producción define las cuestiones básicas de la economía; qué producir, cómo producir, cuánto, para quién. La solución de estas necesidades son así mismo peculiares y específicas a cada modo de producción. La respuesta a las necesidades de qué y cómo producir, determina las opciones tecnológicas tomadas, el papel del conocimiento científico y tecnológico en la producción, las formas de organización y división del trabajo y por tanto los requerimientos de fuerza laboral y su perfil de calificación. III)

De lo anteriormente citado se señala que en el proceso de capacitación se encuentra una etapa esencial que es la detección de necesidades de capacitación y que ésta va a estar unida a muchos factores, en donde se involucran a los recursos humanos, económicos, físicos, políticos y sociales.

Para la realización de la presente investigación, el proceso de detección de necesidades de capacitación se eligió el sector salud, ya que éste como organismo empresarial, también considera que la capacitación de sus elementos que lo integran es una de las bases de su fortalecimiento. Otro de los motivos de su elección, es que nosotros como integrantes del equipo de trabajo de una de las instituciones (I.M.S.S.), nos interesa conocer cómo se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación, y si en otra institución (Secretaría de Salud) que al igual que la primera tiene como objetivo proporcionar servicios en los aspectos educativos, sociales, económicos y administrativos de la salud; existen diferencia y/o similitudes en su proceso de detección de necesidades de capacita-

III) GOMEZ Campo, Víctor M. "Carácter histórico y sistémico de las relaciones entre sistema educativo... p. 6.

ción.

Como Pedagogas, nos interesa saber si la capacitación es llevada a la práctica como un proceso de planeación en la formulación de los planes y programas, y si éstos están basados en las necesidades reales del trabajador, ya que puede existir organización pero no planeación, así mismo conocer si los programas de capacitación pretenden alcanzar los mismos objetivos en ambas instituciones o si cada una tiene objetivos diferentes cuál es la razón, y finalmente de este análisis dar una propuesta pedagógica que permita generalizar el proceso de detección de necesidades de capacitación en todas las instituciones que integran al Sector Salud (I.M.S.S., S.S., I.S.S.S.T.E., D.I.F., etc.).

Para la realización de la investigación nos apoyaremos en el método comparativo, el cual consiste en analizar el dato concreto, y deducir del mismo los elementos constantes, abstractos generales. Es decir permite obtener una relación entre los hechos observados y sistematizar una tendencia natural de nuestra mente; y la teoría sociopolítica ya que nos permite el empleo de categorías de análisis marxistas, entre ellas tenemos cómo se concibe la productividad del trabajo, la relación que existe entre educación y el sistema productivo, relaciones de explotación, cambio social, clase social y modo de producción. Categorías que serán utilizadas para la interpretación y análisis de los diferentes conceptos, técnicas y procedimientos empleados en el sector salud para determinar sus necesidades de capacitación, y con la finalidad de enriquecer

la investigación, ya que existen varios estudios realizados so
bre capacitación empresarial, pero en su mayoría van dirigidos
al sector industrial, mercantil, bancario entre otros, pero lo
que a capacitación en el sector salud se refiere es escasa la
información, por lo que nos inquieta conocer cómo se está mane
jando el proceso de detección de necesidades y si éste consti
tuye una de las bases en la planeación de los programas de ca
pacitación llevados a cabo.

La situación actual de la capacitación y el adiestra--
miento en México, requiere básicamente que los procedi
mientos que se lleven a cabo para cumplir con los obje
tivos de los planes de esta materia, sean uniformes y
adecuados. Es importante resaltar que la detección de
necesidades es un aspecto fundamental para que la for
mación profesional cumpla con su finalidad. La reali
dad muestra que cuando no se llevan a cabo acciones --
tendientes a detectar necesidades de capacitación y --
adiestramiento, se suscita el fenómeno de capacitar --
por capacitar traduciéndose en una actividad que ade--
más de no cumplir con su objetivo primordial propicia
el desperdicio, de recursos y esfuerzos. IV)

En el primer capítulo hacemos referencia a los "conceptos"
(Entrenamiento, Adiestramiento, Capacitación, Desarrollo y Cali
ficación laboral) predominantes en la práctica y su relación --
con el sector productivo, para poder contar con un antecedente
que nos permita conocer la evolución de la capacitación y, por
que posteriormente en el capítulo VI se hará una reconceptuali
zación de algunos de ellos a la luz de la Teoría Socioplítica
de la Educación. El capítulo II contiene las bases legales en

IV) Guía práctica para la detección de necesidades de capacita
ción y adiestramiento, p. 7.

que se sustenta el proceso de la capacitación, así como el su
gimiento de la misma en las instituciones investigadas.

Para poder llevar a cabo un análisis Teórico Metodológi
co, consideramos necesario en el capítulo III plantear un mar
co de interpretación conceptual para interrelacionar el sector
salud con el sector productivo y el sector educativo. En el -
desarrollo del capítulo IV consideramos importante conocer la
información bibliográfica de los expertos que se han dedicado
al estudio del proceso de capacitación en nuestro país. Para
relacionar lo teórico propuesto por los expertos y la práctica
llevada en las instituciones en el capítulo V se señala como -
es llevado "teóricamente" el Proceso de detección de necesida-
des de capacitación. Por último en el capítulo VI a través --
del trabajo realizado para la elaboración de los capítulos an-
tecedentes obtuvimos los elementos que nos permitieron selec-
cionar la metodología para la construcción de una propuesta pe-
dagógica en la detección de necesidades de capacitación; con -
base en la investigación participativa; entendiéndose como in-
vestigación participativa en su sentido más genérico, todas las
estrategias en las que la población involucrada participa acti
va y conscientemente en la toma de decisiones y en la ejecución
de una o más fases de un proceso de investigación. Cuando ha-
blamos de activamente es con referencia a una acción-función -
activa que implica la modificación intensional de una realidad
dada específica. El objetivo final de la participación es in-
fluir directa o indirectamente en la transformación de la rea
lidad social. (El mundo de la realidad es el mundo de la reali-

zación de la verdad; es el mundo en que la verdad no está dada y predestinada, ni está calcada indeleblemente en la conciencia humana; es el mundo en el que la verdad deviene), así como la acción-reflexión producto de la dialogicidad. Este proceso de investigación participativa se considera como parte de la experiencia educativa que sirve para determinar las necesidades de la comunidad laboral, y para aumentar la conciencia y compromiso dentro de ésta.

CAPITULO I

CONCEPTOS: ENTRENAMIENTO, ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, DESARROLLO Y CALIFICACION LABORAL

Para iniciar el presente capítulo creemos necesario aclarar que la presentación de los términos manejados es con la finalidad de contar con una base que nos permita dar a conocer de que manera se utilizan los diferentes "conceptos" del proceso de la capacitación laboral. Debido a que en las investigaciones realizadas, hemos encontrado que dichos "conceptos" han sido codificados y generalizados a tal grado que en todos los medios donde se encuentra el hombre con intereses para la capacitación dichos "conceptos" han sido retomados de igual manera, por ello trataremos de dar una idea general de lo que se ha venido manejando desde que surge la inquietud por la capacitación.

El fenómeno de la capacitación se ha dado desde que el hombre tuvo la necesidad de transmitir a las nuevas generaciones los conocimientos y habilidades que le permitieran conocer el manejo y uso de sus instrumentos de trabajo para su subsistencia. En su desarrollo histórico el hombre ha presentado diferentes facetas en su forma de vida; en cada una de ellas ha recibido influencias externas acordes a la situación económica - política, social y cultural. Por esto consideramos conveniente hacer mención de los cambios sufridos en las relaciones sociales de trabajo a partir del feudalismo. Pero antes es necesario que nos remitamos a esclarecer cómo se da el conocimien-

to en el hombre y por qué pensamos que los elementos maneja-- dos como "conceptos" no están bien definidos. Si recordamos a Karel Kosik, nos indica que, "... El pensamiento dialéctico -- distingue, entre representación y concepto de las cosas, y por ello entiende no sólo dos formas y grados de conocimiento de - la realidad, sino dos cualidades de la praxis humana".¹⁾ Con base en lo anteriormente citado encontramos, que el hombre hace uso de su "realidad" en relación únicamente de representacio nes e impresiones llevándolo a obtener un conocimiento no analí tico sino a un conocimiento intuitivo y erróneamente separa el fenómeno de la esencia o viceversa, olvidando que ambos deben - darse para poder establecer un concepto con base en la concien cia real y no quedar en las representaciones o ideología.

Es decir que los diferentes "conceptos" manejados como - tal en el proceso histórico de la capacitación y desarrollo -- del ser humano implican un doble sentido y dependiendo de los intereses perseguidos es como se le va otorgando un diferente significado.

En el feudalismo se percibe la necesidad de transmitir - conocimientos para la adquisición de habilidades y destrezas - en los determinados oficios. En esta época se constituyen las corporaciones o gremios formados por individuos de una misma - profesión u oficio que vienen a reglamentar las condiciones o características del trabajo tales como: la jornada, el salario y los niveles jerárquicos, como un producto de entrenamiento.

1) KOSIK, Karel. *Dialéctica de lo Concreto*, p. 25.

Entendiéndose como entrenamiento, a toda aquella acción encaminada a la realización de actividades específicas en un área de trabajo que no requiere necesariamente la utilización de -- procesos mentales complejos, por ello se utilizan como práctica o ejercicio de un aprendizaje.

La revolución industrial con sus avances científicos y -- tecnológicos constituye un factor decisivo en la industria -- pues se inicia la utilización de maquinaria para acelerar la productividad y a la vez obtener productos de mejor calidad, -- en mayor cantidad y en un mínimo de tiempo y esfuerzo (uno de los principios de la administración). El uso de la maquinaria dá como consecuencia el requerimiento de personal adiestrado -- con la finalidad de incrementar la eficiencia en la producción, a través de habilidades, experiencias o aptitudes en el trabajador, utilizando todos los elementos que integran el recurso humano, tales como: conocimientos, experiencias y capacidades. La complejidad de las labores y el crecimiento de las áreas -- provocó que se estudiara nuevas formas de administración, llamando a estos estudios la administración científica. Hacemos referencia a la administración, ya que esta ciencia fue una -- de las primeras que aportó sus conocimientos al sistema capitalista, permitiendo a través de sus principios establecer un control sobre la ejecución directa del trabajo y señala la necesidad de planear hasta el más mínimo detalle de los movimientos del trabajador en el acto de la producción. Como se puede ver generar productividad implica coordinar adecuadamente los recursos humanos, físicos, materiales y económicos con

que actúan en un determinado contexto social y económico. Por lo anteriormente mencionado observamos que en manos de quienes se encontraba la organización y dirección de toda empresa fuera de servicio o de productos era de la administración; por lo tanto quien detectaba las deficiencias o las carencias de los trabajadores en la "calidad" de sus servicios o en sus productos eran dirigentes administrativos, por ello surge la necesidad de planear e implementar programas que ayudaran al trabajador a desarrollar sus aptitudes que les permitiera mejorar sus condiciones en el trabajo y así elevar la productividad.

Por lo que se concluye que la administración tiene un rol importante para el sostenimiento del sistema a través de la capacitación laboral, ya que desde fechas anteriores (revolución industrial, década de los setentas) y en la actualidad continúa viéndose el proceso de capacitación con miras administrativas.

Hasta el momento se han realizado una serie de estudios e investigaciones sobre la capacitación y el adiestramiento, pero cabe considerar que aún no se ha realizado lo concerniente a una conceptualización más formal de dichos términos, por lo que es conveniente comenzar por hacer mención de los "conceptos" que se tienen hasta últimas fechas.

En primer término la Ley Federal del Trabajo, capítulo - III Bis, que trata de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en el artículo 153-F, señala que: 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 la 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. 2)

Tomando en cuenta lo anterior identificamos que los términos empleados actualmente son manejados como sinónimos (capacitación y adiestramiento), para los fines de este capítulo se manejarán las definiciones con base a la información obtenida de varias fuentes bibliográficas donde definen: adiestramiento como la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador implantados a través de modelos rígidos e inflexibles con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

La capacitación es considerada como el proceso dinámico encaminado a desarrollar las aptitudes del trabajador con la finalidad de prepararlo para desempeñar eficientemente los -- aspectos técnicos en su área de trabajo.

Como se puede notar los enunciados presentados pretenden ser representativos de lo habitualmente manejado, pero -- aún no existe una adecuada precisión de dichos términos lo -- cual haga visible y más objetiva su distinción.

En la actualidad se empieza a considerar el recurso hu-

2) Ley Federal del Trabajo. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, p. 56-A.

mano como el elemento más importante de toda empresa, ya que éste es el que puede realizar cambios y proponer alternativas para que la empresa optimice sus demás recursos, por ello es necesario no olvidar las características que lo integran como son sus conocimientos, experiencias, aptitudes, capacidades - físicas y mentales, emociones, vocación e intereses; para -- "otorgarle la oportunidad de desarrollo", considerando a éste:

Como la evolución de las posibilidades de crecimiento, de promoción de una persona, o de una idea en un sentido, amplio y general es la planeación de la utilización del potencial de un individuo al ofrecerle oportunida-- des para su crecimiento personal. 3)

Para el logro de los objetivos y metas del trabajador y la empresa los cuales repercutirán en los usuarios finalidad que se pretende alcanzar en la actualidad.

Administrativamente la capacitación y el adiestramiento están ligados estrechamente a la concepción e importancia que se dé a los recursos humanos en el desarrollo de la empresa, la intencionalidad de las inversiones en capacitación y adies-- tramiento se establece en función de reducir los costos de -- operación, para lo que se hace acciones destinadas a mejorar los conocimientos, las actitudes y las habilidades; se constan-- tan el aprendizaje, se estudia su aplicación al trabajo y se cuentan los resultados obtenidos. En primera instancia lo -- que plantea es incrementar las utilidades mediante la reduc-- ción de costos de producción, la disminución de pérdida de ma

3) GRAIG, L. ROBERT. *Desarrollo*, p. 430.

teriales y de tiempos perdidos.⁴⁾

Por todo lo anterior podemos considerar que desde el -- punto de vista administrativo; la detección de necesidades de capacitación se dirige principalmente a la satisfacción de necesidades de la empresa,* como el aumento de la productividad pasando por alto las necesidades propias del trabajador; por otra parte también podemos mencionar que algunas empresas únicamente "cumplen" con el proceso de capacitación por que éste es un requisito legal, un derecho de todo trabajador.

La capacitación produce no sólo una especialización de las tareas, sino también una división del trabajo y diferenciación de los trabajadores y relaciones de dominación-subordinación. La organización del trabajo introduce principios - ordenadores y el propietario o representante de los medios -- de producción, recurre a diversos medios para imponer sus intereses y organizar las tareas a fin de obtener el máximo rendeimiento.

Por lo tanto es necesario dar a conocer cómo se conceptualiza calificación laboral. Entendiendo a ésta como, "la - operación completa de determinación del valor de un trabajo - individual en una organización, con relación a los demás trabajos en la misma".⁵⁾ Necesaria para determinar ocupaciones

4) GONZALEZ de la ROSA, Jesús, *Diseño de una metodología*, p.26.

*) El proceso de detección de necesidades de capacitación dominante que manejan las empresas se revisa en el capítulo IV, pag. 42.

5) PEREGO, Luigi y Ricardi Ricardo. *Calificación de los puestos*, p. 40.

y tareas después de un proceso de capacitación y desarrollo.

Debido a que nuestro objeto de estudio está delimitado a la detección de necesidades de capacitación consideramos - necesario definir qué se entiende por necesidad y diagnóstico con la finalidad de especificar exactamente a que nos vamos a referir inicialmente cuando hablemos de uno y de otro. "En la medida en que el lenguaje común y ciertos usos especializados de las palabras comunes constituyen el principal vehículo de las representaciones comunes de la sociedad, una crítica lógica y lexicológica del lenguaje común surge como el paso previo más indispensable para la elaboración controlada de las nociones científicas".⁶⁾

Tal definición sólo puede venir al término de la ciencia lo que vamos a hacer inicialmente está destinado exclusivamente a emprender la investigación, a determinar a la cosa que ha de estudiarse, sin hacer anticipaciones acerca de los resultados del estudio.⁷⁾ Alfonso Siliceo considera el término necesidad de capacitación "como aquellas carencias en los conocimientos o habilidades que bloquean o impiden el desarrollo de las potencialidades del individuo y la eficacia en el desempeño de su trabajo".⁸⁾

En el proceso de la capacitación la detección de nece-

6) BORDIEU, Pierre, *etal. La ruptura*, p. 28.

7) *Ibid.*, p. 135.

8) SILICEO, Alfonso. *Como determinar necesidades de capacitación*, p. 59.

sidades debe ser tomado como punto de partida ya que a partir de estas encontramos que: se elaboran los programas de capacitación, permiten tomar decisiones al respecto, implementación de técnicas y que la formación profesional cumpla su finalidad etc., para identificar dichas necesidades es necesario -- auxiliarse de métodos específicos entre los cuales encontramos el diagnóstico el cual se define como: la evaluación de una situación dada, juicio emitido sobre un hecho y su conjunto de circunstancias. Más estrictamente hace referencia al método por el que se trasladan y comparan hechos conocidos con otros desconocidos para describir mediante esta comparación rasgos distintivos anomalías o funciones deterioradas.

El objetivo de haber realizado la presentación de todos los términos antes descritos es con la finalidad de tener bases y de aclarar que debido a que la generalización que existe en el manejo del proceso de capacitación en todas las instituciones que integran el sector salud, son utilizadas de la misma manera pues su base fundamental parte de lo emanado de la Ley Federal del Trabajo y de su reglamentación en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además de que no existe en ninguna institución un trabajo reconocido que permita fundamentar teóricamente lo ya expuesto.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION

2.1 Bases Legales

2.2 Surgimiento de la Capacitación en el Sector Salud:

Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)

Secretaría de Salud (S.S.)

Instituto de Seguridad Social al Servicio de los -

Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.)

Sistema de Desarrollo Integral de la Familia - - -

(D. I. F.)

En este capítulo trataremos de rescatar los sucesos más relevantes que han permitido que la capacitación obtenga un mayor grado de "interés" por la parte empresarial en beneficio de los trabajadores, ya que con los adelantos tecnológicos a raíz de la revolución industrial se han manifestado diversos cambios al grado de llevar a la capacitación al rango de norma constitucional.

Es necesario mencionar que no se llevará a cabo un análisis riguroso de lo que se establece legalmente en cada uno de los artículos manejados ya que el objetivo primordial es el dar a conocer un panorama general de los cambios legales que se han presentado a través del tiempo en que la capacitación ha constituido uno de los "derechos constitucionales de todo trabajador".

Para los diversos sectores interesados en la productivi-

dad del país: gobierno, empresarios y trabajadores resulta especialmente importante estudiar cuál es el impacto que la capacitación puede tener.

En el campo del adiestramiento y la capacitación la legislación mexicana tiene valiosos antecedentes, en el contrato de aprendizaje que contemplaba la Ley Federal del Trabajo de 1931. Desafortunadamente, la mala aplicación del mencionado contrato provocó serios problemas, tales como la explotación de menores y adultos bajo el pretexto de estar sujetos a un periodo de aprendizaje, ya que entonces la ley, contemplaba la posibilidad de que el aprendiz recibiera un salario menor al mínimo cuando estaba sujeto al periodo de enseñanza. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 igual que en la vigente de 1970, antes de su reforma de abril de 1978, se consideró a la capacitación como un beneficio para los trabajadores. Sin embargo tanto por falta de normas reglamentarias y la necesidad de hacer de la capacitación un instrumento de cambio, ésta nunca llegó a convertirse en un proceso permanente de superación del trabajador y del trabajo.

La visión del gobierno de México de aumentar la producción y la productividad por medio de la organización y la capacitación dió pauta para que se reformara la constitución política del país en diciembre de 1977, elevando la capacitación al rango de norma constitucional. En consecuencia, se reformó la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose el servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la

cual emanan normas para aprobar los planes y programas de capacitación, así como autorizar, registrar y supervisar a las entidades capacitadoras y llevar el registro de constancias de habilidades laborales con la coordinación de la Secretaría de Educación Pública y entidades federativas.

Las reformas legales establecidas conceden a la promoción a la organización y a la vigilancia de la capacitación el valor de interés social, como a la jornada y al salario, ubican a la capacitación dentro de las condiciones generales del trabajo. - La Ley Federal del Trabajo señala como objetivos de la capacitación y el adiestramiento proporcionarles a los trabajadores conocimientos y habilidades que los actualice y los perfeccione para ocupar vacantes y puestos de nueva creación, para incrementar la productividad y prevenirlos contra riesgos de trabajo.

Es conveniente destacar la necesidad de los propósitos fundamentales de la capacitación ya que ésta debe satisfacer los intereses nacionales, sociales, empresariales y del propio trabajador vinculando en forma permanente tales propósitos con los efectos positivos de la capacitación.

En efecto es necesario que al mismo tiempo que la capacitación se orienta a la formación profesional para el trabajo, le haga cobrar conciencia al trabajador de su propio valor, de la importancia de los servicios que presta al público, la empresa a la que sirve y de la naturaleza y el objeto social de ésta, para que su organización y su funcionamiento puedan garantizar los servicios que presta. En otras palabras creemos

que la capacitación debe permitir en primera instancia la for-
mación del trabajador y de la empresa, para influir después -
 en la acción social de ambos.

La relación entre capacitación y trabajo queda formal-
 mente establecida en la ley y adquiere un lugar prepon-
 derante; es dentro de la jornada laboral cuando deben -
 efectuarse los planes y programas de capacitación. Si
 se admite la excepción será básicamente en función de -
 no sacrificar la productividad. 9)

Con base a lo anterior la Ley Federal del trabajo hace -
 notar que los resultados de la capacitación "permiten el ascen-
 so y la certificación de las habilidades laborales".

Pero no atiende a la forma en que el trabajador pueda --
 ser beneficiario de los resultados obtenidos por el incremento
 de la productividad.

2.2 Surgimiento de la capacitación en el Sector Salud:

Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)

Secretaría de Salud (S.S.)

Instituto de Seguridad Social al Servicio de los
 Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.)

Sistema de Desarrollo Integral de la Familia - - -
 (D.I.F.)

Para dar inicio al presente apartado primeramente dare-
 mos a conocer al lector cómo está constituido el sector salud
 y posteriormente cómo surgió la capacitación en cada una.

9) GONZALEZ, de la Rosa Jesús, Diseño de una Metodología, p.
 18.

La seguridad social en México en su mas amplio significado, representa el conjunto de esfuerzos encaminados a proteger la vida y los bienes de subsistencia, substituyendo conscientemente la responsabilidad individual por la responsabilidad colectiva, mediante las acciones de toda la ciudadanía coordinadas a través de sus estructuras gubernamentales. La seguridad social surgió a fines del siglo pasado como elemento de mediación política, fórmula para el mantenimiento y reproducción de las clases trabajadoras. Por tanto posee, en sus modalidades la naturaleza de un instrumento político, ideológico y económico del Estado que plantea la anulación de las contradicciones de clase existentes en una sociedad capitalista por la vía de la gestión bipartita o tripartita de servicios de bienestar social, por ello debe concebirse como un instrumento para proteger y apoyar al máximo posible la salud, la alimentación y la educación de sus trabajadores. Los orígenes de la seguridad social pueden remontarse en la reforma agraria y en la legislación laboral de la constitución de 1917, ambas fruto del movimiento revolucionario y establecen las bases que fundamentan el sistema de seguridad social que aún prevalece en el país. También es considerado como un instrumento híbrido pues beneficia a algunos grupos asalariados que han ejercido presiones políticas importantes, que son estratégicas en la producción o claves en la estructura del poder; dá también protección social y relativa seguridad económica a grupos desamparados, por otro lado constituye una alianza de clases antagónicas, y finalmente puede considerársele como una estrategia pa-

ra mantener la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. Este sistema ha evolucionado desde los primeros esfuerzos re presentados por las casas de previsión y la dirección de pen siones civiles hasta los actuales institutos de seguridad so cial, como lo son el Instituto Mexicano del Seguro social, - el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, y otras organizaciones similares.

El sistema de seguridad social pretende un enfoque inte grar al bienestar del trabajador y su familia.

Considera tanto la atención a las necesidades básicas - en materia de salud como a las de capacitación. Además garan tiza la protección del trabajador y su familia.

En el contexto nacional la capacitación es considerada como una aportación para disminuir el sub-empleo, para sopor tar el crecimiento industrial y la inovación tecnológica y pã ra garantizar mejores niveles de productividad lo que hace -- que la capacitación para entrar al trabajo y el trabajo mismo, adquiera objetivos tan específicos como los planteados en la ley. Disminuir los accidentes de trabajo, apoyar el ascenso, incrementar la eficiencia y en ello la productividad.

La capacitación en el área del sector salud constituye una de sus metas más importantes pues a través de ésta se in crementa la productividad y el "bienestar de los trabajado-- res y los usuarios".

La capacitación en el Sector Salud surge como una más - de las prestaciones otorgadas al trabajador a través de la se

guridad social y como política de los Estados Unidos Mexicanos.

Todas las instituciones cuentan con un comité mixto que que es el que mantiene "coordinación" con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo ésta la que se encarga de la vigilancia de que los programas y planes se cumplan, así como aprobar y disponer que se hagan las "modificaciones" pertinentes o rechazar según el caso, los mencionados planes y programas que no "cumplan" con lo estipulado por la Secretaría.

Asimismo cabe mencionar que los objetivos de capacitación y adiestramiento, en el sector salud tienen los mismos fines:

- Aumentar la productividad como meta primordial
- "Mejorar" las condiciones de vida del trabajador
- "Modificar" la conducta del trabajador
- Orientarlo hacia la "honestidad, libertad y justicia"
- Promover la ocupación activa
- Habilitarlo en el saber hacer
- Apoyar el sistema escalafonario
- Integrar al individuo a la organización y funcionamiento de la institución
- Facilitar la obtención de mayor rendimiento del trabajador.
- Brindar mejores servicios a los usuarios
- Mejorar los ingresos económicos del trabajador

De una u otra manera los objetivos que se plantean son incrementar las utilidades mediante la reducción de costos de pro

ducción, la disminución de pérdidas de materiales y de tiempos entre otras cosas, en primera instancia. Se busca que exista un buen clima de trabajo, que el trabajador se sienta más preparado, conozca mejor su puesto y sus funciones como un medio para lograr los objetivos económicos.

Si partimos de que nuestra sociedad depende básicamente de la productividad es necesario que todas las instituciones que cuidan el equilibrio de la misma manera se preocupen de aportar los sistemas de enseñanza que hagan de sus trabajadores seres capaces y productivos económica y socialmente; para lograr estos objetivos es necesario contar con personal interesado en su trabajo, al igual que preparado humano y técnicamente para lo que es necesario que toda empresa sea cual sea su naturaleza debe contar con programas de capacitación permanentes, sin olvidar que deben estar basados en las necesidades del trabajador, empresa y usuarios.

CAPITULO III

MARCO DE INTERPRETACION CONCEPTUAL

Interrelación del Sector Salud con el Sector Productivo y el Sector Educativo.

3.1 Productividad

3.2 Modo de Producción

3.2.1 División del Trabajo

3.2.2 Relaciones Sociales de Producción

3.2.3 Clases Sociales

3.2.3.1 Movilidad Social

3.3 Educación y Estructura Económica.

Para la elaboración de este capítulo nos apoyaremos en la teoría sociopolítica, ya que ésta nos permitirá trasladarnos de un pensamiento abstracto hacia un conocimiento real, -- con el empleo de categorías de análisis marxista; categorías, -- que nos permitirán explicarnos la relación existente entre el Sector Salud, Productivo y Educativo. Partiendo del concepto de que:

Las características que asumen actualmente en una sociedad dada las relaciones entre educación y productividad son la expresión temporal de un largo proceso histórico, y sistémico, de lucha, contradicción y conflicto entre los intereses de grupos y clases sociales antagónicos. 10)

10) GOMEZ, Campo, Víctor M., "Relaciones entre educación y -- estruc...", Revista de la Educación Superior No. 41, p. -- 19.

De principio hay que considerar que el sistema económico mexicano está clasificado en sectores: Sector primario o agrícola y pecuario; Sector secundario o industrial y Sector terciario o de servicios, en la actualidad se contempla un sector que podría considerarse como cuaternario o de la información estadística que participa de las propiedades del secundario y del terciario pero que además incluye aspectos de la educación información, comunicación, investigación, etc., lo que permite el desarrollo económico de un país. Dicha sectorización responde a los objetivos y estrategias que persiguen el mejoramiento de los niveles de bienestar de la población, con base en su participación organizada y la plena utilización de los recursos materiales, financieros con el propósito de fortalecer la nación.*

Retomando la ubicación sectorial se encuentra al sector salud.** En el sector terciario o de servicios teniendo como

* Para ampliar la información referente a la sectorización, remítase al "Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988".

** Sector Salud es la conformación de instituciones prestadoras de servicios para la salud, como resultado de la evolución histórica y del desarrollo económico del país. Las instituciones que conforman el sector salud son: S.S. (Secretaría de Salud), D.I.F. (Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia); éstas se encargan de proporcionar servicios a la población abierta y el fortalecimiento para los niveles de la infraestructura principalmente, estados y municipios que lo requieran. I.S.S.S.T.E. (Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado), I.M.S.S. (Instituto Mexicano del Seguro Social) Proporcionan atención a la población derechohabiente de la seguridad social.

finalidad mejorar el nivel de salud, dar mayor cobertura, contribuir al bienestar y alcanzar mejores niveles de vida de la población. Finalidades con miras a "conservar" el estado armónico bio-psicosocial" del individuo que solicite sus servicios y sea reincorporado lo más pronto posible al sector productivo.

Corresponde ahora explicar que el sector salud tiene una interrelación con el sector *productivo* como integrante de la economía del país, por lo que necesita, que sus elementos - - (trabajadores) que lo integran participen en las funciones generales de éste. Colaborando en el mantenimiento, restauración y reproducción de la fuerza de trabajo; apoyando según lo dicten las políticas del mismo, participa en la expropiación de la salud de la clase trabajadora y en la ideologización que de la salud hace la clase capitalista.

En el proceso del trabajo la actividad del hombre consigue, valiéndose del instrumento correspondiente, transformar el objeto sobre que versa el trabajo con arriego que al que - perseguido este proceso desemboca y se extingue en el producto. Su producto es un valor de uso, una materia dispuesta -- por la naturaleza y adaptada a las necesidades humanas mediante un cambio de prima.¹¹⁾

En el sector salud la productividad es considerada en relación con la cantidad de población que recibe servicios -

11) MARX, Karl. El Capital, p. 130, 137.

en un tiempo determinado en los diferentes niveles de atención: preventivos, curativos y de rehabilitación;*** y, desde el -- punto de vista administrativo la productividad se dirige hacia el fomento de la investigación acciones de promoción, educa--- ción para la salud y desarrollo del recurso humano.

Retomando nuestro objeto de estudio (Proceso de Detección de Necesidades de Capacitación en el Sector Salud), vemos que en la actualidad el acelerado crecimiento de la tecnología así como los avances científicos se manifiestan como una mayor necesidad de capacitación basada en una complejidad creciente en las operaciones comprendidas en el proceso del trabajo.

El fenómeno educativo constituye un componente que va a determinar el comportamiento de otros factores que conforman -- una sociedad. Engels dice, que un modo de producción compren-- de diversos niveles o instancias, lo económico, político, ideo lógico y teórico. Al referirnos al aspecto económico, se esta blece según la teoría de la funcionalidad técnica.**** Que la

*** Niveles de atención. La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y la Oficina Sanitaria Panamericana (O.S.P.) han identificado tres niveles de atención, que son compati-- bles con el sistema de salud antes mencionado y con la -- problemática de salud del país.

**** Funcionalidad Técnica. La teoría de la funcionalidad téc-- nica de la educación es aquella que mantiene las relacio-- nes entre educación y estructura económica, intenta abar-- car no sólo el funcionamiento del mercado de trabajo o -- las relaciones entre educación e ingresos, sino además -- otras dimensiones de mayor importancia como el papel del proceso científico y tecnológico en desarrollo, en la edu-- cación y en el trabajo, y las políticas generales de desa-- rrollo educativo; por lo tanto se le asigna al sistema -- educativo el papel de proveedor de un importante factor -- de producción: el recurso humano; ya que la productividad

educación favorece el rendimiento del factor trabajo contribuyendo activamente a la producción incrementando la productividad.

En términos generales cada modo de producción define las cuestiones básicas de la economía. Las necesidades de capacitación que surgen en el momento de la concepción son diferentes de las del momento de la ejecución. Por lo tanto, no se trata sólo de decir que las innovaciones provocan nuevas necesidades de capacitación sino que se debe identificar la naturaleza específica de la demanda. Pero el interés por incrementar la productividad del trabajo es propio del capital, de ahí el interés por mantener al trabajador continuamente en proceso de capacitación "pues a mayor capacitación mayor producción" dando como resultado una capacitación alienada.*****

Por lo tanto en el sector salud la capacitación aparece como una tarea específica para asegurar un mejor rendimiento de la fuerza de trabajo a través del modo de producción impe-

...depende fundamentalmente de la capacitación ocupacional; conocimientos, habilidades técnicas y capacidad para aprender.

***** Entiéndase por alienación como el tipo general de las situaciones del sujeto absolutizado que se ha dado un mundo propio un mundo formal, rechazando por ende lo verdadero, concreto y sus exigencias. Por alienación en definitiva el hombre se pierde a sí mismo, se desadapta, se proyecta hacia irrealidades compensatorias. La alienación es un modo existencial, un compromiso, una manera de vivir y de existir; es la manera de hacerse inauténtico creándose un mundo impropio; es la aceptación de estructuras y superestructuras que le sacan de sí; es un desajuste entre las relaciones de propiedad o de producción con las fuerzas de producción.

rante (capitalista). *El modo de producción* implica determinado desarrollo de las fuerzas productivas y determinadas relaciones de producción y de intercambio.

Considerando que todo fenómeno social depende de un modo de producción determinante (base económica), es necesario explicar cómo se refleja dicho modo en el sector salud; ya -- que cada modo de producción define las bases de la economía. La respuesta a las necesidades de qué y cómo producir determina las opciones tecnológicas tomadas, el papel del conocimiento científico y tecnológico en la producción, las formas de organización y división del trabajo, y por lo tanto los requerimientos de fuerza laboral y su perfil de calificación. En el sector salud la *división del trabajo* se deriva del carácter específico del trabajo humano; encontrando una división del trabajo inducida por el proceso capitalista. En el área de salud encontramos una división del trabajo como técnico y profesional (médicos, enfermeras, trabajo social, administrativo, mantenimiento, conservación y servicios generales).

Este proceso ha adquirido su forma más perfeccionada en la producción capitalista moderna en la cual la ciencia (profesional) convertida en modo de producción, es utilizada como medio de racionalización, tanto de los instrumentos productivos, como de la división del trabajo, hasta el punto de haber reducido a la mayoría de la fuerza laboral a un papel productivo simple, parcial e innecesario.

Así encontramos que en el sector salud la división del

trabajo tiene como finalidad un enfoque capitalista al dividir las actividades en manuales, técnicas y profesionales, - específicas en cada una de las áreas o ramas que integran el equipo multidisciplinario; en cuanto a su participación para reincorporar a la fuerza laboral al campo productivo. Las - cuales tienen asignadas valoraciones diferentes básicamente en función a su aportación al proceso productivo, por la interrelación que guardan con el mantenimiento, reparación y - reproducción de la fuerza de trabajo.

Retomando nuevamente nuestro objeto de estudio conside ramos que la división del trabajo en el sector salud contribuye a que se reproduzcan las diferencias del modo capitalis ta de producción a través de las diversas jerarquías en que clasifica a los trabajadores. Dependiendo del sitio que ocu pen dentro del proceso productivo se lleva a cabo un proceso de capacitación para mantener el sistema capitalista a tra-- vés de la división del trabajo intelectual y manual teniendo cada uno de ellos que cumplir funciones asignadas sin tomar- en cuenta si esta capacitación permite el desarrollo del tra bajador y la satisfacción de los usuarios.

Por lo tanto este proceso de "capacitación" lleva al - trabajador a la mecanización y automatización que le impiden "ver sus propias necesidades" pero que "participa en la sa-- tísfacción de la organización donde vende su fuerza de traba jo".

La división del trabajo se deriva del carácter especí fico del trabajo humano, el hombre crea formas de organiza--

ción y de especialización en los oficios que ejecuta, como -- consecuencia de que su trabajo es un trabajo social, es decir, desarrollado en y a través de la sociedad. Por ésto, en toda sociedad existe una división del trabajo, la cual es el vínculo fundamental entre los hombres.¹²⁾ La división del trabajo como consecuencia crea *relaciones de producción* entre aquellos que coordinan e imponen esta división del trabajo que son los administradores de los medios de producción y/o sus representantes y aquellos que venden su fuerza de trabajo a través -- del salario dando así una serie de relaciones sub-alternas en las diferentes ramas que conforman el sector salud. Dicha --- subordinación la consideran necesaria debido a la amplitud de funciones requeridas para mantener y reproducir el sistema, - apoyándose en el proceso de la capacitación ya que permite la parcialización de funciones y actividades que convenga a la - eficiencia y productividad dentro del proceso completo de atención a la salud. La atención que se brinda es otorgada de tal manera que la responsabilidad se sustente en un equipo de trabajo (multidisciplinario) que debe desarrollar actividades en serie, fragmentadas y especializadas a tal grado que cuando - uno de los integrantes no cumple con la función para la que - fue asignado puede poner en peligro el sistema productivo ya que la fuerza de trabajo no es reincorporada oportunamente; - para evitar esos riesgos el capitalista establece sistemas --

12) LATAPI, Pablo. *et. al. Sociología de una profesión*, p. - 55.

organizacionales entre sus trabajadores que lo representan, originando jerarquizaciones que dan como resultado las clases sociales dentro de la institución, donde actúan como -- fuerzas contrarias en lucha entre los administradores o poseedores de los medios de producción y los que sólo poseen -- su fuerza de trabajo; también podemos decir que en esta relación se observan contradicciones que van a permitir una jerarquización; movilidad social, que en el sector salud es dada por medio de exámenes de selección y oposición entre los mismos trabajadores de las diferentes áreas, lo cual dá como resultado las clases sociales al interior del ámbito de trabajo: Así encontramos personal dirigente y personal dirigido como subordinados. Esta jerarquización es considerada necesaria dentro de la organización para mantener la división del trabajo según el puesto que se está "destinado" a ocupar con el fin de asegurar la continuidad ese "privilegio" se establecen diferencias de orden permanente tanto en la distribución de funciones como en la de recompensas sociales que -- van a determinar las condiciones de trabajo, jerarquías ocupacionales y diferencias salariales que pretenden el "mejoramiento de la vida del trabajador" y por ende "la movilidad social".*****

La movilidad social debe ser considerada en el ámbito del sector salud como el lugar que puede o no ocupar el trabajador dentro de su área, es decir el trabajador durante el desarrollo de sus actividades y funciones competentes a su categoría podrá disponer de las "oportunidades" otorgadas por la institución donde -- presta sus servicios para concursar por la plaza va--

El análisis histórico de las diversas formas asumidas por la división del trabajo bajo el modo de producción capitalista nos dá un fenómeno muy específico para poder interpretar y comprender la relación del sistema educativo con el sistema productivo, considerando en que ambos se dan en instituciones base de todo estado. El estado se centra en torno a la relación de las clases dominantes y las dominadas. El estado tiene la tarea de satisfacer las necesidades básicas del capital al proporcionar el flujo necesario de trabajadores, conocimientos, destrezas y valores para la reproducción de la fuerza de trabajo. Pero al mismo tiempo, el estado tiene la tarea de ganarse el consentimiento de las clases dominadas con la finalidad de obtener sus propios fines políticos recurriendo a tres tipos específicos de resultados: económico (movilidad social), ideológico (derechos democráticos) y el psicológico (la felicidad).

Para llevar a cabo la relación entre ambos sistemas (educativo y productivo) nos auxiliamos de la teoría sociopolítica ya que nos permite emplear los elementos categóricos que hasta el momento se han venido manejando.

En el sistema capitalista, las características entre las relaciones de producción para comprender la relación entre el sistema productivo y educativo son: en primer lugar recordar - que la población no posee los bienes de producción razón por -

... cante inmediata a su categoría actual, siempre y -- cuando cumpla con los requisitos preestablecidos como - lo son: Tener una capacitación acreditada, requisitos - de calificación y clasificación laboral.

la cuál se ve obligada a vender su fuerza de trabajo teniendo ésta última que cumplir como requisito un proceso de acreditación educativa, dando como consecuencia que pase a un criterio de selección y exclusión para destinarle un puesto u ocupación por lo tanto se hace necesario una organización jerárquica de los puestos de trabajo, decisiones sociopolíticas derivadas de la naturaleza de las relaciones sociales de producción dominante, pero cabe aclarar que no es el sistema educativo quién determina el volumen de empleo generado en la economía, ni su distribución sectorial. El perfil curricular -- únicamente "aumenta" las probabilidades de tener acceso a determinadas ocupaciones. Su papel principal es el facilitar la selección social de la fuerza de trabajo, es decir, permite llevar a cabo una jerarquización en el proceso del trabajo; ya que otorga la facilidad de que los dueños de la producción definan con miras sociopolíticas una división social del trabajo como lo son: "separación entre trabajo manual e intelectual, segmentación ocupacional, fragmentación y simplificación creciente de la fuerza laboral, etc.

Con lo anteriormente citado podemos expresar que el sistema educativo cumple con uno de los propósitos para lo cuál fue creado como institución, servir como infraestructura para la continuación del sistema.

En este contexto, la educación formal de la fuerza laboral desempeña cada vez más un papel institucional, es decir, sirve de criterio de selección de los candidatos para los diversos segmentos de estructura ocupacional. 13)

13) GOMEZ Campo, Víctor M., *op. cit.*, p. 25.

Otro elemento que se retoma de la teoría sociopolítica es la segmentación laboral ya que ésta, es llevada a cabo en relación con la planeación educativa; esto nos permite analizar la sociedad formada por la continua lucha entre las fuerzas antagónicas que generan los grandes grupos en conflicto provocados por la homogeneidad o heterogeneidad de los mercados de trabajo, así como, la estructura ocupacional y su diferenciación jerárquica y el papel de acreditación educativa entre otros.

La segmentación laboral radica en que el mercado de trabajo no es homogéneo para todos los individuos sino que implica una estructuración siendo ésta desigual y dividen la estructura ocupacional jerárquicamente; esta jerarquización es determinada en niveles: trabajo intelectual (concepción y gestión de producción), trabajo manual (ejecución de la producción) y trabajo técnico-administrativo. Estos niveles están diferenciados entre sí en términos de salario, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad laboral, así como los requisitos educativos que en cierta forma son los que van a actuar como barrera a la posibilidad de movilidad ocupacional entre los niveles indicados.

Los administradores Gordon Reich y Edwards en 1973 clasifican el mercado de trabajo en tres segmentos principales: el primario independiente, que requiere altos niveles de educación, y está dirigido hacia ocupaciones de dirección, concepción y gestión de la producción consideradas como creativas, autónomas y de responsabilidad. El segmento primario subordi

nado encaminado hacia aquellas ocupaciones administrativas -- con tareas específicas. Estas ocupaciones pueden ser consideradas como subordinadas con respecto al segmento anterior y exigen del trabajador respeto por autoridad y jerarquías, -- aceptación de su rol a desempeñar. Finalmente el segmento -- secundario implica ocupaciones y trabajos manuales no calificados. Para este segmento consideramos que la capacitación laboral no está basada fundamentalmente en las necesidades específicas del trabajador y los conocimientos requeridos para el trabajo que desempeña, asimismo se requiere "concientizar" al trabajador para que acepte las normas de disciplina, de la organización jerárquica.

El sector salud ha enfocado su proceso de capacitación a los segmentos anteriormente descritos por lo que podemos -- inferir que el sistema educativo es subordinado a las demandas del mercado de trabajo, las cuales consideran como los objetivos del progreso técnico y de los requisitos de la producción razón por la cual la capacitación es retomada como un -- elemento de productividad sin tomar en cuenta las necesidades del trabajador y de los usuarios.

El estado se apropia, entrena y legitima, a los intelectuales que fungen como expertos en la concepción y -- producción de conocimientos escolares y que en última -- instancia funcionan para separar el conocimiento tanto del trabajo manual como del consumo popular: la separación de saber y poder. 14)

4) A. Giroux, Henry. *Teorías de la reproducción y la resistencia en la nueva sociología de la educación, un análisis crítico*, p. 54.

CAPITULO IV

PROCESO DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

4.1. Qué es necesidad de capacitación.

4.1.1. Tipos de necesidades.

4.1.2. Métodos y técnicas para la Detección de Necesidades de Capacitación.

4.2. Funciones del proceso de detección de necesidades de capacitación.

Antes de iniciar el desarrollo de este capítulo es preciso aclarar que el contenido trabajado fue obtenido a través de la -revisión de varias fuentes bibliográficas*, para poder dar a conocer lo recomendado por "expertos en la materia" de como realizar el proceso de detección de necesidades de capacitación, con el fin de llevar a cabo en el siguiente capítulo una comparación de lo teórico y de la práctica cotidiana dominante en las instituciones investigadas (Secretaría de Salud, Instituto Mexicano del Seguro Social) del sector salud.

También es conveniente aclarar que toda la bibliografía --consultada hace referencia al sector empresarial, productivo, lo cual es tomado como base, ya que no existen aportaciones al sector salud específicamente.

Para poder examinar a fondo si existen o no diferencias entre la teoría y lo que realizan en la práctica las instituciones investigadas es necesario aclarar lo que definen por necesidad:

Tom H. Boydel define que la palabra necesidad "implica que algo falta; que hay una limitación en una parte". 15)

Por otro lado la U.C.E.C.A. "señala como la carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema". 16)

Howard C. Warren formula acepciones más elaboradas del término necesidad. La define como el estado del sujeto plenamente conciente o apenas percibido como desagradable originado por la ausencia de algún elemento o factor, que puede ser poderoso o débil derivado del medio ambiente o del estado actual del sujeto y que va a representar un desequilibrio para su vida, bienestar o modo de conducta habitual que obstaculiza el funcionamiento eficiente de un sistema. 17)

Después de haber citado lo que existe de necesidad es necesario dar a conocer como la U.C.E.C.A. y Tom H. Boydel definen necesidad de capacitación:

U.C.E.C.A. la define como las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización, por su parte Tom H. Boydel agrega que dichas carencias pueden ser satisfechas mediante una capacitación sistemática. 18)

15) MENDOZA, Núñez, A., *Manual para determinar necesidades de capacitación*, p. 17.

* Remítase a la bibliografía.

16) U.C.E.C.A., *Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresa*, México, S.T.P.S., 1979, pp. 10-11.

17) MENDOZA, Núñez, A., *op. cit.*, p. 18.

18) *op. cit.*, p. 19.

Como se puede notar los autores citados sólo consideran al trabajador como un "engrane" de la maquinaria que constituye una gran empresa y el único objetivo que se persigue es que se reproduzca un sistema que en muchas ocasiones ni se conoce, se olvidan de que el trabajo es un proceso que invade todo el ser del hombre; "por que el trabajo es el medio de la realización humana y es en él donde se centran y adquiere su significado la mayor parte de las necesidades". 19)

Por lo tanto es conveniente no olvidar que la naturaleza y magnitud de las necesidades difieren de individuo a individuo y de empresa a empresa por ello determinamos que éstas deben detectarse no únicamente como fin de "mejorar" el proceso de ejecución de un trabajo y que es necesario reflexionar que las necesidades de capacitación son hechos complejos, sujetos a la influencia de diversas determinantes como lo son: la empresa, en este caso sector salud; en que su productividad no se dá por porcentajes de productos elaborados para ponerlos en proceso de circulación sino que radica en el porcentaje de servicios en calidad -- otorgados a la fuerza trabajadora para su reincorporación al sector productivo en "óptimas condiciones de salud". El propio trabajador que como ya se mencionó en líneas anteriores sus necesidades de capacitación son individuales y por lo tanto éstas deben de detectarseles como unidad biopsicosocial sin omitir que la preparación ocupacional del trabajador del sector salud es variable,

19) MARX, Karl y Engels, Federico. *Obras escogidas*, p. 175.

además de que existen ramas y categorías diferentes en las que - están distribuidos los trabajadores "de acuerdo a su nivel académico". Así mismo es conveniente conocer las necesidades de atención que requiere el usuario (derechohabiente o cliente)** , ya - que dependiendo de ellas será un elemento más entre otros para - la planeación de los planes y programas de capacitación del trabajador del sector salud, además de que:

Los problemas de salud, el acceso diferencial de la población a los servicios sanitarios asistenciales y el grado de protección social de los habitantes son indicadores del bienestar que expresan la situación general del país.
20)

Con base en lo anterior se está dando a conocer que no debe hablarse de necesidad de capacitación específicamente como la carencia de habilidades, conocimientos y/o destrezas para el desempeño de un trabajo, sino que implica algo más que eso en el sector salud, por lo que estas necesidades deben detectarse desde diferentes perspectivas entre ellas: lo social, político, económico y pedagógico sin perder de vista que para definir necesidad de capacitación en el sector salud se debe considerar la -- gran variedad de funciones que el sector tiene a su cargo***, - así como lo que se entiende por salud y enfermedad****. De lo -- cual versa la propuesta expuesta al final.

** Derechohabiente, es la persona que recibe prestaciones en - dinero, especie y servicios de una institución de seguridad social.

20) LOPEZ, Acuña, Daniel. "Salud, Seguridad Social y nutrición" México, Hoy. p. 177.

*** Remítase al Capítulo III.

**** Salud según la O.M.S. es el estado de completo bienestar del individuo biopsicosocial y no sólo ausencia de enfermedad. Enfermedad, es el desequilibrio biopsicosocial del individuo.

4.1.1 Tipos de Necesidades.

Continuando con la revisión bibliográfica el proceso de detección de necesidades de capacitación, encontramos, que -- existe un apartado denominado como tipos de necesidades, por lo que creemos conveniente retomarlo y recurriendo a lo manejado por los "expertos" en la materia dar a conocer lo "recomendable" por ellos.

Así observamos que Mendoza Núñez²¹⁾ en 1971 aporta una primera clasificación de necesidades, dividiéndolas en manifiestas y encubiertas. Las necesidades manifiestas según este autor son bastante evidentes y surgen por alguna modificación de tipo organizacional o bien por la movilidad del personal; además infiere que deben considerarse como necesidades manifiestas al personal de nuevo ingreso, métodos de trabajo y procedimientos. Por necesidades encubiertas considera que se dan en los trabajadores que ocupan normalmente sus puestos y presentan problemas de desempeño, derivados de la falta u obsolescencia de conocimientos, habilidades o aptitudes. Agrega, que este tipo de necesidades presentan comunmente resistencia tanto de los trabajadores como directivos y supervisores.

Por su parte Tom H. Boydell²²⁾ en el mismo año dá a conocer una segunda clasificación, agrupándolas en necesidades organizacionales, ocupacionales e individuales y departamental

21) MENDOZA Núñez, *op. cit.*, p. 37.

22) *Op. cit.*, p. 38.

les. Las necesidades de tipo organizacional se dan según -- Bodell cuando existen debilidades generales y en su presentación se involucra a la empresa, equipo, procedimientos y políticas. Por necesidades ocupacionales, el mismo autor indica que deben considerarse a las referentes a un puesto en -- particular, a las necesidades de tipo personal las ubica con respecto a cada trabajador. Y por último, a las necesidades departamentales indica que son las que afectan un área importante de la empresa, llámese división, gerencia, departamento o sección.

Una última clasificación, descrita en 1979 por Donalson y Scannell²³⁾, en donde ambos refieren que las necesidades -- de capacitación se dividen en micronecesidad y macronecesidad: dándose las primeras en una persona o población muy pequeña, y las macronecesidades se dan en un grupo grande de empleados; frecuentemente en la población completa de la misma clasificación ocupacional o bien si la empresa cambia una política o -- adopta un procedimiento universalmente modificado.

Como se puede notar, analizando un poco en detalle la -- clasificación de tipos de necesidades de capacitación, las -- cuales pretende ser "representativas" de lo habitualmente manejado inferimos en primer lugar que; los autores consultados coinciden en la clasificación ya descrita y ninguno de ellos profundiza en su propia clasificación, ni hacen referencia a las necesidades propias del trabajador o como individuo, ni --

23) *Loc. cit.*

al trabajador como individuo social es decir, son exclusivas para el beneficio de la empresa. Para ellos "...la productividad depende fundamentalmente de la capacitación ocupacional, conocimientos, habilidades técnicas, capacidad para --- aprender".²⁴⁾

Por lo que consideramos que esta clasificación de tipos de necesidades no satisfacen en la totalidad el diagnóstico esperado para determinar si es preciso o no la capacitación del trabajador. En segundo lugar, también cabe mencionar que esta clasificación de necesidades son exclusivas para el trabajador ya que ninguno de los autores consultados hace referencias a las necesidades del usuario olvidando el papel tan importante que desempeña éste, ya que es uno de los elementos de mayor relevancia pues el conocer sus propias necesidades - como usuario de los servicios de salud otorgados, sirven de pauta para la detección de las áreas con deficiencias que presenta el trabajador.

Como se ha podido demostrar a través de este análisis - vemos que es preciso llevar a cabo un diagnóstico de necesidades tanto de la empresa como trabajador y usuario; es decir - abarcar la totalidad. Donde totalidad significa: "realidad - como un todo estructurado y dialéctico, en el cual puede ser comprendido racionalmente cualquier hecho".²⁵⁾ Por lo tanto -

24) GOMEZ Campo, Víctor M. "Relaciones entre educación y estruc...", Revista de la Educación Superior 41, p. 13.

25) KOSIK, Karel. *Dialéctica de lo concreto*, p. 55.

es necesario que para elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación no olvidar que las necesidades no existen aisladamente sino que se encuentran íntimamente relacionadas con los elementos de la organización social y los individuos que le integran.

4.1.2 Métodos y Técnicas para la Detección de Necesidades de Capacitación.

Antes de entrar en materia respecto a los métodos y técnicas que se manejan en el proceso de detección de necesidades de capacitación dominante, abordaremos qué se entiende -- por método y qué por técnica, por que se advierte una confusión en la bibliografía consultada y los autores revisados en capacitación ya que dichos términos son manejados como sinónimos y por que posteriormente en el capítulo VI se hará una reconceptualización que nos permita establecer la diferencia -- entre un término y otro y además por que es uno de los objetivos que pretende la presente investigación para formularlos -- en el ámbito concreto del sector salud.

La causa de la multiplicidad de sentidos que le dá al término método reside, básicamente en que se usa para designar diversos procedimientos situados a muy distintos niveles a diferentes grados de abstracción, o al modo como influye en las etapas más o menos concretas del proceso de investigación empírica. 26)

Método.

En el sentido filosófico: es el nivel más alto de abstracción y designa los procedimientos lógicos, inherentes a toda investigación científica y, por tanto, independiente de todo contenido concreto, que debe seguir -- el investigador para obtener la verdad y verificarla.

26) ALONSO J. Antonio, *Metodología*, p. 11.

Como actitud concreta frente al objeto: en este nivel dicta los modos concretos de organizar la investigación de una manera precisa y completa.

Como tentativa de explicación: esta explicación se refiere más o menos a determinada posición filosófica y -- como tal influye en las etapas de la investigación.

y ligado a un ámbito particular: en este nivel el método se refiere a un dominio específico e implica una manera propia de actuar. 27)

El nivel del método no tiene nada en común con el de las técnicas. Las técnicas son procedimientos claros y precisos, factibles de ser aplicadas y adaptadas al fenómeno o problema en estudio y son susceptibles de emplearse las veces necesarias.²⁸⁾ Las técnicas se seleccionarán según los objetivos -- que se pretenden alcanzar y de acuerdo al método con que el -- investigador trabaje.

Con base a lo anterior rescatamos la importancia de definir qué es método y técnica como punto de partida para poder señalar las deficiencias encontradas en el manejo de dichos términos, y así poder presentar los métodos y las técnicas tradicionales utilizados por las empresas, el sector salud entre ellas para la detección de necesidades de capacitación.

En éstas la detección de necesidades constituye un aspecto fundamental para la planeación de los programas de capacitación, por lo que cuentan con diversos "métodos y técnicas" para determinar necesidades y hacer diagnósticos "adecuados".

27) *Op. cit.*, p. 12.

28) GRANTZ, Madeleine, "Métodos y Técnicas de las ciencias sociales", p. 13.

La dirección de capacitación de la U.C.E.C.A.****, ha considerado conveniente elaborar una metodología para la detección de necesidades de capacitación en la que se plantea un sistema que descubra las discrepancias entre lo que se hace y lo que debe hacerse.

El procedimiento de determinación de necesidades de capacitación se integra por una serie de funciones y actividades relacionadas entre sí con un objetivo común; porque la capacitación es considerada como un subsistema del sistema de administración de recursos humanos, de donde la capacitación recibe lineamientos normativos, tecnología educativa, información, necesidades de capacitación y adiestramiento, planes y programas, normas, etc. (insumos) para procesarlos y convertirlos en un producto que satisfaga por un lado el "cumplimiento" de la Ley Federal del Trabajo y los "derechos" de los trabajadores y por otro contar con personal capacitado para lo que la empresa necesita; por que a la empresa le interesa contar con un trabajador que tenga mucha habilidad en su trabajo y que además sus actitudes sean óptimas para el logro de sus objetivos.

Por su parte Alfonso Siliceo, Ma. Eugenia González de Nova, Juan Bosco López Rodríguez y Alejandro Mendoza Núñez,***** consideran que la determinación de necesidades -

**** U.C.E.C.A. Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

***** Para ampliar la información consultar bibliografía.

es el punto de partida para la elaboración de cualquier programa de capacitación, asimismo que para conocer las áreas deficitarias debe realizarse una cuidadosa "investigación" a través de una "metodología" y "técnicas" más recomendables para obtener los datos que sustenten el desarrollo de dichos programas de adiestramiento.

A continuación mencionamos los "métodos" tradicionales utilizados en la determinación de necesidades, para revisarlos con relación a lo dicho anteriormente.

1. Análisis de elementos organizacionales
2. Análisis de problemas.
3. Análisis de equipo
4. Análisis de actividades
5. Análisis de comportamiento
6. Evaluación del trabajo

Primero, el análisis de los elementos organizacionales se realiza cuando en la organización existen limitaciones que pueden alterar el buen funcionamiento de la organización este método permite conocer algunas fuentes formales que pueden dar claves para detectar necesidades.

Segundo, el análisis de problemas puede iniciarse con base en un problema operacional, para ello deben plantearse las siguientes preguntas ¿qué? por qué? quién? cuándo? cómo? y donde?, para conocer las causas y los efectos.

Tercero, análisis de equipo cuando la empresa adquiere e introduce un nuevo equipo o modifica el ya existente surge la necesidad de capacitar tanto a los trabajadores como a los supervisores.

Cuarto, análisis de actividades porque en todo proceso u operación, el orden de las actividades debe garantizar una mayor productividad con un mínimo esfuerzo.

Quinto, el análisis del comportamiento en toda organización permite conocer la existencia de actitudes que entorpezcan el funcionamiento o el logro de los objetivos.

Sexto, la "evaluación" del trabajo es constante por parte de quién supervisa. 29)

29) Guía para la determinación de necesidades de capacitación (I.M.S.S. y S.S.).

Una vez que se ha explicado la "metodología" (técnicas métricas) o primera fase del proceso de detección de necesidades de capacitación, es necesario dar a conocer los elementos que constituyen la segunda fase o selección, diseño y aplicación de técnicas que faciliten la búsqueda de información. Las técnicas tienen como finalidad recabar las necesidades de capacitación mediante procedimientos simples como una entrevista -- hasta un complejo proceso de investigación para sistematizar -- la planeación de las acciones de capacitación así como determinados contenidos y definir los objetivos que se pretenden alcanzar.

El número de técnicas es muy amplio y la selección de -- éstas va a depender de las características de la institución, dependencia y población en estudio!

Para la selección de las técnicas recomiendan la utilización de los modelos mas comunes que son: entrevista (individual y de equipo), observación, aplicación de cuestionarios, -- aplicación de evaluaciones y pruebas; encuestas, listas de verificación, inventario de habilidades, pruebas de desempeño; evaluación de méritos, comités, y técnicas de tarjetas. Es -- evidente que las técnicas señaladas son las más frecuentemente utilizadas, consideramos que no son las mejores, ni son de es caso valor aunque son muy similares entre sí son usadas con -- finalidades distintas.

Como se pudo revisar en el contenido anteriormente desarrollado existe uso indiscriminado entre lo que es método y -- técnica ya ambos términos son considerados como sinónimos y no

se hace la aclaración en ningún momento por los autores consultados el por qué de ésta. Por otro lado se puede ver que al utilizar dichos elementos como procedimientos para la detección de necesidades de capacitación, dejan al capacitador en una etapa meramente técnica ya que los "métodos y técnicas" -- tan comunmente empleados son a consideración nuestra demasiado rígidos y pre-establecidos evitando la participación directa del trabajador y se limitan tan sólo a recoger información encubierta que otorgue beneficio a los intereses de la empresa, de donde sólo se estudian los aspectos y condiciones del trabajo, la utilidad individual de cada trabajador y la cantidad de los servicios que proporciona al usuario. Consideran las escalas de utilidad desde un punto de vista predominantemente cuantitativo sin considerar que el enfoque cuantitativo aplicado a evaluaciones técnicas de investigación de necesidades proporciona información mal definida.

La medida y los instrumentos de medición y en general todas las operaciones de la práctica sociológica, desde la elaboración de los cuestionarios y la codificación -- hasta el análisis estadístico, son otras tantas teorías en acto, en calidad de procedimientos de construcción, conscientes o inconscientes de los hechos y de las relaciones entre los hechos.

Al llamar metodología como a menudo se hace a lo que no es sino un decálogo de preceptos tecnológicos, se -- escamotea la cuestión metodológica propiamente dicha la de la opción entre las técnicas (métricas o no) referentes a la significación epistemológica del tratamiento -- que las técnicas escogidas hacen experimentar al objeto y a la significación teórica de los problemas que se -- quieren plantear al objeto al cual se las aplica. 30)

30) BORDIEU *et al.* *El oficio del Sociólogo*, p. 59-60.

4.2. Funciones del Proceso de Detección de Necesidades - de Capacitación.

En este apartado pretendemos rescatar las funciones del proceso de la detección de necesidades de capacitación. Rescatamos la importancia de abordarlo ya que no existe nada escrito específicamente en lo que se refiere a éste y consideramos al igual que los autores consultados que la detección de necesidades de capacitación es el punto fundamental del proceso de la capacitación y además por que nos permitirá tener una base para la propuesta que pretendemos.

Como se sabe la forma tradicional de capacitación se lleva a cabo a través del cambio de información entre una persona con "experiencia" con otra que "carece" de ella; pero ¿hasta - que punto podemos decir que se llevó a cabo el proceso de ca-- pacitación?, ¿en base a qué se dió?, ¿por quién fue solicitado? ¿la capacitación dada otorgó algún beneficio al capacitado? -- ¿que tan "útil" fué?, ¿cuáles técnicas y procedimientos fueron empleados?

Existen en sí gran variedad de cuestionamientos que uno puede plantearse, de ahí la inquietud de conocer las funciones del proceso de detección de necesidades de capacitación.

La determinación de necesidades es la etapa fundamental del proceso de capacitación y va a determinar la coherencia - en todo el proceso para elaborar o seleccionar las acciones - procedentes en la planeación. Dichas funciones en el sistema capitalista están encaminadas hacia la empresa, los conteni--

dos, el personal que tendrá a su cargo el proceso de capacitación, los trabajadores y los usuarios, quienes van a fungir - como sensores de las deficiencias que presenta el trabajador al otorgar un servicio.

Para la empresa por que la elevación de la productividad requiere un incremento en los conocimientos y las habilidades de los trabajadores. Es decir "se busca asignar un trabajador a cada tarea parcial. Las tareas parciales tienden a ser simples, repetitivas y no requieren calificación superior a la adquirida a través de la experiencia".³¹⁾ Por que las relaciones sociales al interior de las unidades productivas así como la tecnología empleada determina tanto los roles como los niveles de conocimiento de los trabajadores lo que condiciona - el poder y las decisiones técnicas y administrativas, así como la remuneración económica y el nivel jerárquico de los trabajadores.

Los Contenidos. Por que los conocimientos que se refieren van a estar en función a los avances científicos y tecnológicos de la sociedad por una parte, por otra se considera - la división del trabajo por que ésta es quien va a dar la diferencia entre trabajo calificado y no calificado. Ya que la incorporación de los conocimientos técnicos al proceso productivo se hace por medio de la calificación, formación y entre-

³¹⁾ LABARCA, Guillermo. "Para una teoría de la acumulación - capitalista en América Latina", p. 76.

namiento de los trabajadores. La formación y calificación cobra significado al considerar el carácter subordinado que asumen los individuos en el proceso productivo. Lo que nos remite a la apropiación individual de un "saber hacer" es la forma que tiene el aparato productivo de apropiarse de la fuerza productiva humana.

Hacia los responsables del proceso, por que de detección de necesidades de capacitación mucho se habla pero poco se realiza, por esto nuestra intención de que los responsables del proceso de capacitación planeen sus programas con base a las necesidades reales de los trabajadores y los usuarios por que en la interacción entre éstos se detectarán las deficiencias o necesidades relacionadas con el trabajo.

CAPITULO V
PROCESO DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN
LAS INSTITUCIONES INVESTIGADAS

5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)

5.2. Secretaría de Salud (S.S.)

5.3. A manera de conclusión.

Para el desarrollo del presente capítulo nos auxiliamos del método comparativo, por ser éste uno de los procedimientos que - apoya las comparaciones, además de su utilización en todas las - fases de una investigación. El comparar nos puede llevar a una analogía superficial o al análisis de los elementos de una estructura ya sea en forma cuantitativa o cualitativa según sea el caso.

Para el objetivo de nuestra investigación se realizó en -- primera instancia, recabar la totalidad de la información, analizando y rescatando los aspectos más relevantes del proceso de detección de necesidades en cada institución investigada: Instituto Mexicano del Seguro Social y la Secretaría de Salud* con el fin de comparar lo que se maneja en el aspecto teórico, es decir, lo recomendable por los expertos en la materia y lo que es real-

* Remítase a los motivos de selección de ambas instituciones en la introducción.

mente llevado en la práctica; teniendo como referencia en ambos casos el aspecto teórico, ya que en ambas instituciones la in-formación fué obtenida del análisis documental de reglamentos, manuales y programas con que cuentan para la elaboración de detección de necesidades de capacitación.

En el campo de la formación de recursos humanos han surgido diversos temas a investigar, entre otros: la importancia que actividades como la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores tiene para el incremento de la productividad y el "desarrollo biopsicosocial" del individuo. Es por ello que cum --pliendo con otro de los objetivos de nuestra investigación, el de dar a conocer como se lleva el proceso de detección de necesidades de capacitación en las instituciones en estudio, nos --llevó como se mencionó en párrafos anteriores a emplear el método comparativo, para tener una aproximación de las condiciones y características específicas del proceso a seguir en la determinación de necesidades de capacitación en el sector salud.

Así, a partir del método comparativo en primer lugar daremos a conocer cuál es el proceso a seguir en la detección de necesidades de capacitación en el Instituto Mexicano del Seguro - Social, posteriormente el de la Secretaría de Salud y por último se elaborarán las conclusiones donde se resaltarán las diferencias y similitudes. Para posteriormente fundamentar la propuesta que se viene estructurando a lo largo de la presente investigación y que cubrirá la tesis principal.

5.1. Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al analizar la información obtenida nos permitió conocer: que el Instituto Mexicano del Seguro Social y la comunidad laboral representada por el sindicato nacional de trabajadores del Seguro Social, consideran ambas partes lo esencial de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores por lo que es considerada como cláusula del contrato colectivo de trabajo, además de estar "dando cumplimiento" a la fracción XIII del apartado -- "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la fracción XV del artículo 132 y el capítulo III bis artículo 152-A de la ley federal del trabajo.

Así mismo, tienen una propia conceptualización de lo que es la capacitación definiéndola como la "acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal".³²⁾

Consideran también cuatro tipos de capacitación siendo estos:

- a) Capacitación a personal de nuevo ingreso, que comprende la enseñanza sobre conceptos generales de la doctrina, organización y funcionamiento del instituto y del sindicato, ordenamientos legales que rigen sus relaciones, así como los conocimientos básicos de la operación de las áreas de trabajo hacia donde vayan orientados.
- b) Capacitación y adiestramiento en el trabajo, que comprende la enseñanza sobre conocimientos técnicos e instrumentales necesarios, así como los procedimientos, métodos-

32) Reglamento de capacitación y adiestramiento (IMSS), p. 4.

y sistema de trabajo en la categoría y adscripción que tiene encomendadas el personal a capacitar.

c) Capacitación y adiestramiento promocional a plazas es calafonarias, que comprende la enseñanza sobre conocimientos técnicos e instrumentales necesarios así como los procedimientos, métodos y sistemas de trabajo en nuevas categorías a desempeñar.

d) Capacitación y adiestramiento para cambio de rama.³³⁾

De estos cuatro tipos de capacitación, la capacitación y - adiestramiento en el trabajo se programa con base en "necesida - des reales individuales" de acuerdo a las prioridades institucio - nales y es instrumentada a través del programa general de cada - puesto, previamente registrado ante la secretaría del trabajo y - previsión social. Este tipo de capacitación se formula seme - tralmente, remitiéndose a la Jefatura de servicios de desarrollo de recursos humanos, a la comisión nacional mixta de capacita - ción y adiestramiento y a la jefatura de enseñanza e investiga - ción. Las acciones de capacitación se programan e imparten con - instructores registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previ - sión Social adoptando las modalidades de enseñanza programada en aula y sistema abierto. Cabe mencionar también que de acuerdo - al tipo de capacitación a impartir son las materias contenidas - en los planes y programas:

1. Materias administrativas-normativas para conocimiento - de los trabajadores de conceptos generales sobre doctrina, orga - nización y funcionamiento del Instituto y del Sindicato y ordena

33) *Ibid.*, p. 5.

mientos legales que rigen sus relaciones; 2. Materias técnicas, profesionales o de adiestramiento específico, para mejorar la -- productividad en el desempeño de sus actividades contractuales, -- conocimientos técnicos e instrumentales necesarios, procedimientos , métodos y sistemas de trabajo, así como para prevenir riesgos de trabajo y, 3. Materias de relaciones humanas, comprendiendo conocimientos básicos sobre ética, psicología social, relaciones públicas y comunicación. Todo con un fin, mantener el trato con los usuarios o derechohabientes y con sus compañeros de trabajo, vinculándolos a la doctrina y fines de la seguridad social.

Para el logro de lo anteriormente descrito existe una comisión nacional o subcomisión mixta de capacitación y adiestramiento integrada por tres representantes propietarios y tres suplentes por parte del instituto e igual número de representantes por parte del sindicato; teniendo como función, entre otras: el de - implementar instrumentos que permitan obtener un diagnóstico que determine las necesidades de capacitación de sus trabajadores, - contando para ello con una guía práctica del proceso a seguir: - en primer lugar definen que es para ellos determinación de necesidades de capacitación, en segundo lugar clasifican las necesidades de capacitación, en tercer término recomiendan cinco métodos para su determinación, como lo son: a) Análisis de elementos organizacionales, b) Análisis de problemas, c) Análisis de equipo, d) Análisis de actividades, e) Análisis de comportamiento y, f) Evaluación del trabajo**. Para poner en práctica alguno de -

** Remítase a la bibliografía consultada para ampliar la información.

los métodos, se auxilian de diversas técnicas ya sea empleando - solo una de ellas o combinándolas. Las técnicas más usadas son: la entrevista, observación, inventario de habilidades, talleres, cuestionarios y autoanálisis.

Como último elemento de este proceso es la elaboración del diagnóstico de la unidad sujeta a estudio considerándolo como elemento básico.

5.2. Secretaría de Salud.

Para la secretaría de salud. La capacitación y adiestramiento como proceso de enseñanza en el sistema de desarrollo de recursos humanos para la salud incluye al personal médico, paramédico como al de apoyo técnico y administrativo.

Para su ejecución la Secretaría de Salud tiene establecidos organos específicos, en la subsecretaría de regulación sanitaria y desarrollo como en la oficialía mayor, abarcando todas las posibilidades de capacitación y adiestramiento para el desarrollo del personal.

Las unidades operativas de desarrollo de personal están -- constituidas por la dirección general de enseñanza, la escuela de salud pública de México y el centro de capacitación de desarrollo de recursos humanos de la secretaria de salud. Estas instituciones a través de sus programas deben proporcionar capacitación inductiva, formativa y escalafonaria a todo el personal.

Respondiendo a los propósitos del programa nacional de salud se han considerado acciones encaminadas a la investigación y enseñanza de los problemas fundamentales de la salud con la finalidad

lidad de fortalecer las unidades de atención médica así como racionalizar el uso de capacidad y recursos para proteger y brindar servicios de óptima calidad a la población.

Como base para el desarrollo del personal se establecen: -

- a) Enseñanza formativa.
- b) Capacitación y adiestramiento.

En ambos casos se cuenta con expertos de las instituciones especializadas en enseñanza e investigación en salud quienes aportan elementos y propuestas que redundan en el mejor desempeño de la enseñanza.

La enseñanza es un proceso bien programado y delimitado indispensable para la formación y desarrollo de los recursos humanos que deberán operar el sistema de salud para ello establecen las siguientes acciones.

a) La enseñanza formativa que es una actividad de mediano y largo plazo, basada en programas de las instituciones educativas que tienen como propósito la formación de personal en las diferentes disciplinas de la salud.

b) La capacitación o adiestramiento, que constituyen actividades generalmente de corta duración, cuyo propósito es lograr una mejor adecuación de los recursos humanos que ya trabajan en el sector.

En el análisis de la operatividad de los planes y programas de enseñanza del área de salud existen diversos grados de capacitación del recurso humano. La formación de recursos humanos para la salud está condicionada por múltiples factores, entre --

los cuales destacan: la evolución del concepto salud; las necesidades cambiantes de la comunidad; el retraso en la incorporación de avances en ciencia y tecnología que produce riesgo del trabajador.

Bajo el marco vigente del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la fracción XV del artículo 132 y el capítulo tercero bis de la Ley Federal del Trabajo y del de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la secretaría de salud, la coordinación técnica y las unidades operativas responsables de capacitación, integran el programa de capacitación y adiestramiento que se requiere para satisfacer -- las necesidades de la institución primeramente, posterior las de recurso humano y finalmente del sistema de capacitación. Dicho programa también incluye la capacitación dirigida al personal de nuevo ingreso o capacitación inductiva con la finalidad de concientizarlo sobre la importancia de su participación. Además se contempla la capacitación formativa del personal técnico, médico, paramédico y de las demás áreas para lo cual la secretaría de salud se ha proyectado la formación de directivos que garanticen -- una administración eficiente y de elevada calidad de los servicios.

Para que tanto los diferentes organismos alcancen sus objetivos en lo que a capacitación se refiere es de gran importancia que sus acciones se basen en la detección de necesidades tanto -- de la empresa, trabajadores y usuarios.

Por tal razón nos limitamos a reproducir la información obtenida de las entrevistas, así como los documentos proporcionados por los organismos con que la secretaría de salud cuenta. -- Posteriormente analizaremos los procesos a la luz de la propuesta de detección de necesidades de capacitación que se diseñó.

La detección de necesidades de capacitación es concebida por la secretaría de salud como la primera etapa del proceso de capacitación, por ello se realiza a través de las siguientes etapas.

1. Análisis preliminar.
2. Selección, diseño y aplicación de técnicas e instrumentos.
3. Diagnóstico.

La etapa de análisis preliminar consiste en el estudio de la organización y funcionamiento del área sujeta a investigación. Así mismo se requiere el análisis del personal, analizando en forma general las aptitudes y actitudes del mismo. Análisis de la organización y funcionamiento de la secretaría, conocer la organización por áreas de competencia, conocer los objetivos y políticas de la dependencia; y conocer los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos.

La segunda etapa. Selección, diseño y aplicación de técnicas e instrumentos fundamentada en la selección de las técnicas idóneas y en el diseño de instrumentos que satisfagan las necesidades específicas del personal y la dependencia.

La última etapa o de diagnóstico, una vez que se conocen - las deficiencias y las áreas afectadas, se puede determinar de - que manera se abordará la problemática, así como de que métodos- medios y recursos se requerirá para solucionarla, se planteará - el proceso de capacitación atendiendo a los señalamientos del -- sistema de administración y desarrollo de personal.

Para que se alcancen los objetivos de lo anteriormente se- ñalado se emplean los siguientes instrumentos: Cédula S.C.D. F.I 1981, Cédula S.C.D. F.II 1981. Con estas cédulas se pretende de terminar necesidades de capacitación específica y tipo de capaci- tación necesaria, así como el recurso humano del que se puede -- disponer para la ejecución de los programas de capacitación. Lle- vando también una tarjeta Kardex para control de cursos acredita dos por cada participante.***

*** Ver anexos.

COMITE NACIONAL MEXICO DE CAPACITACION
Y DESARROLLO.



INVESTIGACION DE SIMILITUDES.

1. **INSTRUCCIONES**

LEA CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES ANTES DE COMENZAR EL PRESENTE CUESTIONARIO:

A) LA APLICACION DEL PRESENTE CUESTIONARIO ES INDIVIDUAL.

B) SE RECOMIENDA QUE EL CUESTIONARIO SEA LLENADO CON LETRA DE MOLDE.

C) SE ROGAMOS PRESENTAMENTE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS QUE SE FORMULAN.

2. **DATOS GENERALES**

UNIDAD DE ADSCRIPCION: _____ EDAD: AÑOS

GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS: _____

3. **DATOS LABORALES**

PUESTO: _____ ANTIGUEDAD EN EL PUESTO: AÑOS MESES

¿CUALES ACTIVIDADES LE PRESENTAN MAYOR DIFICULTAD PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO (PUESTO)?

¿POR QUE?

4. **TEMATICA**

INDIQUE LOS TEMAS PARA CURSOS DE CAPACITACION QUE LE AYUDARIAN A MEJORAR EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO:

¿QUE PROBLEMAS HA OBSERVADO QUE OBSTACULICEN LA CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL?

¿LE GUSTARIA ACTUAR COMO INSTRUCTOR DE CAPACITACION?

SI () NO ()

¿EN QUE TEMAS? _____

GRACIAS POR SU COLABORACION

_____ A _____ DE _____ 1981.

TARJETA KARDEX PARA CONTROL DE CURSOS
ACREDITADOS POR CADA PARTICIPANTE

	UNIDAD _____
	CONTROL DE CURSOS ACREDITADOS
APPELLIDO PATERNO- APPELLIDO MATERNO NOMBRE(S) _____	
EDAD _____ ESTADO CIVIL _____	
PUESTO QUE DESEMPEÑA _____ TEL: _____	
HORARIO DE TRABAJO _____	
DOMICILIO PARTICULAR _____ TEL: _____	

(A N V E R S O)

<u>CURSOS ACREDITADOS.</u>		
NOMBRE DEL CURSO	LUGAR	FECHA

(R E V E R S O)

5.3. A manera de conclusión.

En el curso de este capítulo tratamos de señalar la "metodología" que las instituciones investigadas emplean para la de - terminación de necesidades de capacitación.

En ambas la detección de necesidades de capacitación res - ponden únicamente al "cumplimiento" de las normas que por ley se les asigna a todas las empresas; y que los programas tanto para de - tección de necesidades de capacitación como para la capacita - ción propiamente dicha, se concretan únicamente a reproducir los lineamientos emanados por la institución normativa (Secretaría - del Trabajo y Previsión Social). Lineamientos que responden al predominio ideológico de normas y valores que determinan el pro - ceso de producción.

Concluimos que en ambas instituciones el proceso de de - tección de necesidades que aplican es el mismo y las lleva a oto - rar un adiestramiento simple, hasta rutinario; tomándolo como una regla general; pasando por alto que la capacitación de la fuerza de trabajo* es necesariamente diversa. Para capacitar a la fuer - za de trabajo es necesaria una determinada capacitación acorde - a las necesidades reales objetivas del trabajador ya que a través de dicha capacitación es probable que el hombre, por primera vez sienta su actividad como un objetivo en su vida.

Fuerza de Trabajo, debe entenderse como la esencia de las ca - pacidades físicas y mentales, que existen en la materialidad - y personalidad de una persona viva. (Capital I).

La supuesta consideración de las necesidades sociales de capacitación, son deducidas a partir de una necesidad económica, social, política y empresarial, es decir la posibilidad de capacitar a la fuerza trabajadora está garantizada hasta que la inversión y el rendimiento del otorgamiento de las posibilidades de capacitación no sobrepase una determinada magnitud normativa. Consideramos también que la "capacitación" otorgada por ambas -- instituciones es seleccionada al tipo de trabajador con la finalidad de superar la contradicción de "capacitar al mismo tiempo al que sabe y al ignorante" creando con ésto el reforzamiento capitalista: división del trabajo al especificar las diversas tareas de acuerdo a su grado de preparación, distribuir las responsabilidades y la creación de niveles jerárquicos, a fin de condicionar al trabajador sin dificultad.

Y los instrumentos que predominantemente se utilizan para la detección de necesidades de capacitación constituyen un elemento rutinizado y rígido que más que permitir que el individuo a su libre albedrío manifieste sus necesidades reales, se encuadra a una serie de respuestas pre-determinadas en donde las condiciones están dadas y el trabajador conteste lo que se le marca en las opciones enlistadas en los instrumentos utilizados para tal fin.

Tales técnicas responden a la concepción neutral de la sociedad humana que profesa el empirismo, lo que muestra que las técnicas tan inocentes como el muestreo aleatorio-

pueden reducir completamente a la nada el objeto de la investigación. 34)

También concluimos que ambas instituciones llevan a cabo el proceso de detección de necesidades con el fin de tener en - cierto momento el control de los trabajadores, ya que a través de la supuesta selección de contenidos propuestos por los trabajadores en los instrumentos aplicados en la detección de necesidades de capacitación tratan de satisfacerle la necesidad de conocimiento para el desempeño de su trabajo. Pero más bien pensamos que es un modo de alienar al trabajador a través de los - contenidos reales que se manejan en la capacitación.

34) ALONSO, José Antonio. *Metodología*. p. 137.

CAPITULO VI
RECONCEPTUALIZACION PARA UNA PROPUESTA PEDAGOGICA
EN LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION
EN EL SECTOR SALUD

Como lo mencionamos al inicio de la investigación en este capítulo reconstruiremos los conceptos: Capacitación, Adiestramiento, Desarrollo y Necesidad; con base a la teoría sociopolítica de la educación para poder establecer las diferencias entre lo tradicionalmente manejado y lo propuesto y trabajado con dicha teoría, con el fin de hacer una propuesta pedagógica para el campo de formación de recursos humanos a través de la capacitación.

Para los fines que se persiguen en la propuesta, desde el punto de vista pedagógico, se trata de formar al trabajador-educando para que en su praxis social trate de conocerse y conocer al mundo, de aceptarse y aceptar su realidad, de modificarse y modificar su realidad. Y en lo didáctico, como el proceso por el cual se le enfrenta con su potencial de vitalidad en los aspectos teórico y práctico de la inteligencia, disponibilidad hacia los otros y compromiso social, en este sentido el conocimiento no se da de una manera contemplativa sino a través de una acción y participación.

Por lo que *capacitación* debe entenderse como: la *adquisición de conocimientos teórico-prácticos* más allá del ejercicio repetitivo de una función o actividad; así como el dominio del proceso en todas sus partes que le permita al individuo participar activamente en la concepción de su trabajo y el producto, --

conjuntando trabajo material y trabajo intelectual, porque la -- vinculación del trabajo con la instrucción es la relación que -- existe entre la práctica y el materialismo dialéctico: la ins- -- trucción corresponde al aspecto teórico, al pensamiento; y la -- práctica a las acciones en sí. "El trabajo es factor que actúa -- sobre la naturaleza exterior y la transforma, transforma también -- su propia naturaleza desarrollando las facultades" 35)

Permite la manifestación de desarrollo de las fuerzas psi- -- quicas y físicas latentes en el hombre en formación.

Mientras que el adiestramiento es considerado en su forma- -- tradicional como, el ejercicio repetitivo de una actividad deter- -- minada, causa de la enajenación del hombre por el trabajo; no le -- exige esfuerzo del pensamiento sino sólo requiere esfuerzo muscu- -- lar, actividad física, por lo que en un momento determinado lle- -- ga a constituirse en una molestia para el trabajador. Por lo -- que consideramos que el *adiestramiento* con base a la teoría socio- -- política de la educación debe definirse como la enseñanza de co- -- nocimientos *politécnicos* que permitan al trabajador-educando vin- -- cular la razón del *¿por qué?, ¿para qué?, ¿con qué?, etc., evi-* -- tando así su mecanización y automatización que los lleva única- -- mente a la *ulilateralidad y división del trabajo* ("la división - -- del trabajo comienza realmente a partir del momento en que apare- -- ce una división del trabajo físico e intelectual") 36); sino por

35) FERMOSE, E., Pasiano. *Teoría de la educación*, p. 43.

36) SUCHODOLSKI, Bogdan. *Teoría Marxista de la Educación*, p. 67.

el contrario debe concientizarse al individuo que el conocimiento humano es un proceso dialéctico y que la reducción de su campo de actividad conduce a un trabajo especializado y cuanto más especializado sea el trabajo del individuo, más estrecha será el área de conocimientos, limitando su desarrollo. El desarrollo del individuo pretende detener o disminuir parcialmente tal división de trabajo, ya que ésta impide que el individuo sea crítico e innovador, llevándolo a la hipertrofia y atrofia, es decir, unos padecen por el exceso de formación intelectual y abstracta, mientras que los otros desfallecen bajo el peso de trabajo mecánico embrutecedoramente físico.³⁷⁾ Por ello pensamos que al trabajador en lugar de capacitarlo o adiestrarlo como tradicionalmente se hace debe pasar por un proceso de desarrollo conjuntando trabajo intelectual-trabajo físico. "Porque todo pensamiento tiene que desembocar en la actividad productiva de los hombres. El hombre conoce al mundo para dominarlo en la práctica, para transformarlo y satisfacer sus necesidades".³⁸⁾

El hombre avanza irresistiblemente en la investigación de la verdad y una y otra vez encuentra en su actividad -- nuevas necesidades, choca con lo desconocido, lo todavía no explorado.

Así se mantiene el conocimiento humano como un proceso de desarrollo que avanza y asciende permanentemente, impulsado por la multitud de contradicciones frente a las cuales de encuentra el hombre que inexorablemente exigen su

37) *Op. cit.*, p. 130.

38) TOMACHEWSKI, Karlhein. *Didáctica general*, p. 40.

resolución y que de inmediato generará nuevas contradicciones 39), las cuales pueden resolverse si el individuo está desarrollado íntegramente.

Para Marx su teoría de la educación gira en torno al trabajo e indica que es precisamente en él donde el hombre manifiesta sus necesidades, de ahí que las necesidades del hombre deben ser consideradas como algo fundamental especialmente cuando se habla de la necesidad de desarrollo o de realización; ya que ésta manifiesta algo característico sólo del ser humano: el querer dar a la propia existencia una dimensión o un encauce de acuerdo con ciertos ideales o aspiraciones propias, que van más allá del mero deseo de reconocimiento. Estos ideales y aspiraciones constituyen la meta de lo que la persona desea ser; son algo así como su propia filosofía de la vida y una continua fuente de superación. Este proceso o acto de sí mismo parte de sus necesidades humanas y que se concreta con la satisfacción de las mismas. Por ello debe basarse en la expresión concreta de las necesidades en el ámbito de una praxis común dirigida a la transformación y, por tanto, a la satisfacción de esas necesidades. Para ello es necesario que el trabajador-educando reconstruya su presencia -- real en su medio laboral y el significado de esa presencia, contra la sugerencia de la ideología.

Hasta aquí, el desarrollo de la investigación muestra todos aquellos procesos sociales, políticos y económicos, que ayu-

39) *Ibíd*, p. 41.

dan a realizar una interpretación analítica de las características y objetivos del proceso de detección de necesidades de capacitación, objeto de estudio, para el cual se utilizó el método comparativo a través de una revisión documental abordada desde la perspectiva que proporciona el materialismo histórico, ya que en la medida en que el análisis dialéctico de un fenómeno nos permite comprenderlo en sí mismo y en sus relaciones, ncses po -sible en el mismo análisis descubrir el conocimiento de una realidad concreta, la cual existe independientemente de nuestra conciencia y de la cual nuestro pensamiento trata de apropiarse como su objeto. Por ello con base en los conceptos manejados anteriormente nos permitimos elaborar la siguiente propuesta pedagógica para el proceso de detección de necesidades de capacitación.

Hablar de una propuesta pedagógica, es hablar de la necesidad de construir nuevos métodos, técnicas y contenidos productivos del hombre y para el hombre; de una teoría surgida de la praxis cotidiana del trabajo que permita concebir a la realidad y a la vez generar una capacitación-educación acorde con las necesida -des propias del trabajador-educando. Así pues, proponemos utilizar un *modelo de detección de necesidades* de capacitación que --parta de las siguientes premisas.

1) Solamente el diálogo, que implica el pensar crítico, es capaz también de generarlo.

2) El hombre es un ser de comunicación, de ahí que necesite del otro para entablar un diálogo, es decir, tiene el derecho

a pronunciar su palabra.⁴⁰⁾

3) La investigación es un proceso permanente y dialéctico porque debe ligar la teoría a la práctica y a partir del conocimiento de la realidad concreta y de la práctica, mejorar la teoría conocida y la metodología empleada.⁴¹⁾

4) Todo grupo tiene capacidad de evaluarse a sí mismo, evaluar a cada uno de sus integrantes y evaluar su entorno circunstancial.⁴²⁾ La evaluación grupal es cualitativamente superior a la individual de cualquiera de los integrantes del grupo.

5) Todo grupo tiene capacidad de evaluar la metodología empleada.

La autoevaluación como coherencia del método participativo y entendiendo ésta como: un proceso dinámico que nos permita proporcionar una visión clara de los errores para corregirlo, de los obstáculos para superarlos y de los aciertos para mejorarlos; -- además la evaluación no debe constituir un sólo momento en el proceso de la investigación sino por el contrario, debe ser aplicada en cada una de sus fases. La evaluación participativa como práctica social es punto de partida y de llegada en el proceso de investigación participativa ya que permite la transformación,

40) FREIRE, Paulo. *La praxis educativa*, p. 86.

41) YOPO, P., Boris, *Metodología de la investigación participativa*, p. 21.

42) GARCIA, Angulo, Salvador. "Hacia un modelo participativo de capacitación. C.E.N.A.P.R.O.

construcciones teóricas, por medio de las cuales el hombre en su proceso de conocimiento, intenta arrancar la esencia de un fenómeno.

La metodología propuesta es con base a la investigación -- participativa*. Ya que ésta implica una sustitución radical de la organización y metodología que ha caracterizado al proceso de detección de necesidades de capacitación. Con ella se pretende involucrar al trabajador, empresa y usuarios en que sean ellos -- mismos los que manifiesten qué tipo de necesidades deben ser cubiertas y cuáles pueden resolverse, si no en su totalidad si reduciendo su número de incidencias, a través de programas de capacitación elaborado con fines reales, críticos y prácticos; que permitan obtener, un conocimiento que el mismo trabajador-educando va descubriendo como producto de su propio trabajo de investigación. La participación directa y concreta es fundamental pues de lo que se trata es de aportar y percibir una realidad.

La investigación participativa es un método de trabajo educativo, que pretende romper e innovar sustancialmente un conjunto de técnicas tradicionales que han imperado fuertemente en el ámbito y quehacer de la capacitación.

Se hace ya demasiado evidente la existencia de un esquema de trabajo basado en una relación vertical y poco participativa,

* Consulte esquema al final del capítulo.

en donde no cabe la reflexión crítica de una realidad social concreta. La creatividad y el diálogo analítico, aspectos fundamentales de un proceso educativo renovador, se encuentran así ausentes con lo cual se coloca a los trabajadores educandos no importando su edad, condición social, sexo, etc., en una situación de pasividad pasando solo a ser receptores de un conocimiento estático y acrítico (lógica del capital).

Lo anterior lo podemos ejemplificar con un pensamiento filosófico de FROMM; para quien la educación debe estar siempre -- presente y activa. Fromm expresa que:

El hecho de que tendemos primordialmente a la utilidad - de nuestros ciudadanos para los fines de la maquinaria social y no su desenvolvimiento humano, se manifiesta en que consideramos necesaria la instrucción hasta los 20 años. - ¿por qué la sociedad ha de sentirse responsable únicamente de la educación de los niños y no de la de los adultos de todas las edades? 43)

Por supuesto que es una afirmación bastante precisa que debería ser considerada muy seriamente en todo el sentido proyectivo que posee. Es por ello que nosotros consideramos a la *investigación participativa como el medio metodológico* que va a permitir el diálogo y éste el diagnóstico de necesidades de capacitación para evitar el trabajo alienado y por el contrario *satisfacer una necesidad personal*, evitando así la imposición que lleve a la escisión inicial entre la propia praxis objetiva y las pro-

43) FROMM, Erich., *Psicoanálisis de la sociedad...*, p. 285.

pías necesidades. La satisfacción de dichas necesidades será un aprendizaje que educa por ser fruto de una elección personal, y por tanto de una ética, que ha madurado dentro de un proceso de la reconstrucción de sí mismos.

En términos generales se puede decir que la investigación-participativa es "una propuesta metodológica, insertada en una estrategia de acción definida, que involucra a los beneficiarios de la misma en la producción de conocimientos".⁴⁴⁾ De manera -- muy sintética "investigación participativa es una combinación de investigación, educación-aprendizaje y acción".⁴⁵⁾ Por lo tanto la investigación participativa es una búsqueda de alternativas metodológicas para la investigación en el campo de las ciencias-sociales y de la educación ya que nos permite preservar el carácter de la totalidad completa de la realidad, asegura la relación teoría-práctica generando un conocimiento transformador en beneficio de la sociedad y además supera, dentro de una concepción dinámica de su quehacer científico, la dicotomía sujeto-objeto, es decir la relación sometedor-sometido, permitiendo un aprendizaje colectivo profundo, veraz y crítico de la realidad que les permita actuar en pro del establecimiento de relaciones de igualdad y satisfacción de sus necesidades como: trabajo, vivienda, salud y educación, etc.⁴⁶⁾

44) SHUTTER, Anton, de., Investigación participativa, C.R.E.F.A. L., p. 242.

45) *Ibid.*, p. 243.

46) YOPO, P., Boris. Metodología de la investigación participativa. p. 39-40.

La investigación participativa es la producción de conocimientos sobre las relaciones dialécticas que se manifiestan en la realidad social, es decir, entre las estructuras objetivas -- por lo que se propone en la primera etapa del proceso tres niveles de investigación para los fines de esta propuesta y son:

a) Nivel global o macro, considerando como tal a todo el sector *salud, o por institución*. Este nivel global es necesario para la investigación de las evidencias generales que permitan el inicio del proceso como una puesta en común de experiencias y opiniones generales, y a la vez este nivel global puede servir también de marco de referencia o de integración para los niveles micro y sectorial.

b) El nivel sectorial corresponde a la *organización de la institución*; una investigación sectorial permite situar algún de departamento o área de la organización y nos lleva esencialmente a una investigación de tipo interdisciplinario para la selección de áreas críticas.

c) Nivel micro, este nivel es con referencia a las evidencias específicas que esten originando la situación de investigación, nos lleva a la búsqueda de la necesidad, permite la interiorización y comprensión de la realidad en una forma crítica y activa; permitiendo la conjugación de teoría y práctica.

Como se puede observar, la investigación participativa es la producción de conocimientos sobre las relaciones dialécticas que se manifiestan en la realidad social, es decir, entre las estructuras objetivas (a nivel macro y micro), este proceso de investigación "involucra a la comunidad o a la población en todo -

el proyecto de investigación, desde la formulación del problema hasta la interpretación de los descubrimientos y la discusión de las soluciones".⁴⁷⁾ Investigar en este contexto, significa problematizar, cuestionar la realidad, para descubrir, a partir de un trabajo grupal, las condiciones sociales reales formativas de la idiosincrasia a fin de lograr una conciencia crítica que permita la integración del hombre (ser de relaciones, que no solamente está en el mundo, sino con el mundo, con la realidad).

El proceso de investigación participativa se basa en una integración del diálogo, investigación y análisis en el cual los investigados así como los investigadores son parte del proceso. Porque la existencia humana no puede ser muda o silenciosa, porque los hombres no se hacen en silencio sino en la palabra, en el trabajo, en la acción y reflexión. No hay palabra verdadera que no sea una unión inquebrantable entre acción y reflexión y, por ende que no sea praxis.⁴⁸⁾

Para entender mejor el sentido de la investigación participativa, es necesario precisar qué se entiende por metodología, ya que en la práctica es común observar que a menudo se confunden los términos método y metodología, y éstos a su vez con técnica.

47) SCHUTTER, *op. cit.*, p. 246.

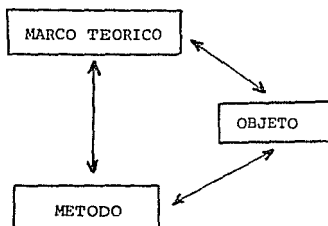
48) FREIRE, Paulo. *Pedagogía del oprimido*. p. 99.

Las técnicas son instrumentos que permiten operacionalizar un método, como ejemplo, la encuesta participativa, la dinámica de grupos, descodificación, etc.

El método es un camino ordenado lógicamente, un conjunto de módulos o de pasos conducentes hacia un objetivo determinado.

Metodología es la interrelación existente entre marco teórico, el método y el objeto, es decir esta interrelación nos dará el conocimiento de la realidad. 49)

Lo cual se puede graficar de la manera siguiente.⁵⁰⁾



En donde el marco teórico sería la conjunción de los elementos investigados para obtener un diagnóstico de necesidades de capacitación, el método, el diálogo y el objetivo, el proceso de capacitación-educación.

En la investigación participativa se pueden utilizar diferentes técnicas e instrumentos; no obstante, su selección y empleo debe hacerse cuidadosamente y bajo criterios metodológicos propios, y para los fines de esta propuesta se plantea la siguiente

49) YOPO, P., Boris. *Op.Cit.*, p. 35.

50) *Ibid.*, p. 36.

ente metodología** que permita conocer la realidad del trabajador-educando, con el fin de obtener la programación capacitadora y para ello es necesario el método del diálogo, que permita a los sujetos (empresa-trabajador-usuarios) enfrentar juntos una transformación del mismo objeto social. Porque el diálogo como ya se mencionó permite la reflexión y acción de los sujetos para que éstos participen unidos en el alcance de su realidad. Sólo el diálogo, que implica el pensar crítico es capaz también de generarlo. Sin él, no hay comunicación y sin ésta no hay educación. La educación es diálogo y ésta debe iniciarse antes, en la etapa de preparación programática. Un programa de capacitación-educación no es algo que deba ser hecho solamente por uno de los polos interesados en él. Si así fuera se rompería la dialógica de la educación y se caería en la concepción "bancaria de la educación". El programa tiene que ser elaborado con la participación de ambos. De ahí la necesidad que tienen los educadores, que se reconocen en la situación pedagógica como educadores y que reconocen a los trabajadores-educandos también como educadores-trabajadores, al detectar la temática significativa de estos últimos.

A partir del reconocimiento de esta temática es que se puede elaborar el programa; de esta manera el contenido programático de la educación no es una donación, un conjunto de informes que deben ser "depositados" en el trabajador-educando sino la de

** Consúltese el esquema para la metodología.

volución organizada y sistematizada de los individuos (trabajador-educando) de aquello a lo cual ellos aspiran a saber más.

El diálogo debe permitir el encuentro de los hombres, ya -- que es un acto creador y como tal debe ser considerado en el proceso de detección de necesidades de capacitación; ya que, mediante el diálogo se realizará un proceso de discusión y de toma de -- decisiones entre los trabajadores-educandos y empresa quienes a -- través de un análisis decidirán la metodología que permita llevar el proceso de investigación, porque la investigación participati- va no busca describir las características de las necesidades de -- los trabajadores sino conjuntar y generar los conocimientos neces- sarios para definir las acciones de transformación idóneas para -- lograr un desarrollo integral del individuo.

Las técnicas a seguir en esta metodología de investigación- participativa; son las técnicas básicas de la investigación temá- tica de Freire que son: reducción, codificación y descodificación a las cuales agregamos en primer lugar a la observación participa- tiva.

Observación participativa: esta técnica propicia que el tra- bajador-educando conozca su realidad en forma objetiva y sistemá- tica, detecte causas y efectos de los problemas y los recursos de que dispone para resolverlos porque:

Cada una de las cosas en la que el hombre concentra su mi rada, su atención, su acción o valoración, emerge de un to do que la circunda y que el hombre percibe como transfondo-

indeterminado, o como una conexión imaginaria, obscuramente intuida. 51)

Reducción: la técnica de reducción consiste en el análisis de lo observado y recogido con la participación de los especialistas y el trabajador-educando, y cada uno desde su especialidad, configura las unidades del aprendizaje que luego generarán los programas en sí: en esta técnica existen dos momentos en el círculo de investigación:

a) Un momento de crítica interna en donde el equipo de investigación, somete al conjunto de necesidades a una crítica científica y disciplinada para detectar el valor funcional del programa.

b) Un momento de crítica externa por el cual se confieren los primeros resultados con voluntarios del futuro grupo de trabajadores-educandos que analizarán la información seleccionada en reuniones de talleres de investigación, hasta que se delimitan los ejes centrales de un programa pedagógico.

Codificación: ésta consiste en la representación de una situación o problema existencial mediante un instrumento preestablecido. Con esta técnica se enfrenta al objeto cognoscente a un sujeto cognoscente, es decir se está dando el momento de percibir la realidad pero en un momento mediatizador.

Descodificación: es la interacción entre lo abstracto y lo

concreto, que implica un reconocimiento del sujeto en el objeto y del objeto con la situación en que esta el sujeto, permitiendo la superación de la abstracción con la percepción crítica de lo concreto: esta técnica permite descomponer en sus partes más simples el conocimiento real, permitiendo el reconocimiento de la situación que antes era una simple percepción.

En todas las etapas (de la descodificación) estarán los hombres exteriorizando su visión del mundo, su forma de pensarlo, su percepción fatalista de la "situación límite" o la percepción estática o dinámica de la realidad y en la expresión de esta forma fatalista de pensar el mundo, de pensarlo dinámica o estáticamente, en la manera como realizan su enfrentamiento con el mundo, se encuentran envueltos sus "temas generadores". 52)

Es preciso aclarar que la presentación de estas técnicas se hizo por separado por cuestiones didácticas y analíticas pero no se dan por separado, sino por el contrario existe una interacción dialéctica entre ellas. Y la selección de éstas se realizó con base en la investigación pedagógica de Freire ya que nos aporta elementos muy valiosos para la propuesta que estamos manejando, y si lo que se pretende es la participación del trabajador-educando estas técnicas lo permiten ya que lo integran a la participación directa de su capacitación-educación.

En la etapa II de esta propuesta se hace referencia a la ejecución de la metodología ya explicada (aplicación del método y

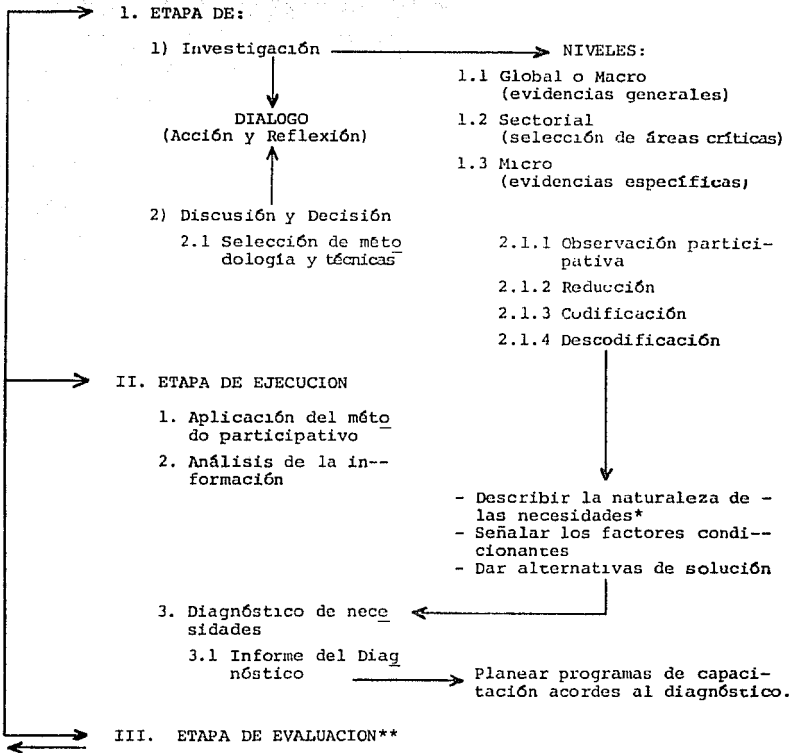
52) FREIRE, Paulo. *op. cit.*, p. 126.

técnica). Porque a través de ellos se describen la naturaleza de las necesidades, se señalan los factores condicionantes y por medio de un análisis de la información recabada se dé el diagnóstico de necesidades de capacitación y con base en él, planear los programas pedagógicos que sustenten la realidad del trabajador-educando, lo que redundará en beneficio del mismo, empresa y usuarios.

En la tercera y última etapa se propone la evaluación participativa en cada una de las etapas del proceso, para proponer cambios, detectar fallas, aportar conocimientos, etc., la evaluación permite la praxis, es decir orienta a un momento dialéctico y por ser una propuesta con base en la investigación participativa su evaluación también debe ser participativa.

Esta propuesta queda abierta a nuevas aportaciones, avances, críticas, etc., no está cerrada en su enfoque ni en sus planteamientos, ni pretende descalificar otras; simplemente pretende ser un elemento de reflexión que nos lleve a la discusión crítica y creativa.

PROCESO PARA ELABORAR UN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACION CON BASE EN LA INVESTIGACION PARTICIPATIVA



* Naturaleza de las necesidades: de la institución, del usuario, del trabajador, laboral y de aprendizaje.

** Supervisar el desarrollo del programa, rendir información, seguimiento del trabajador-educando, evaluación del proceso.

NOTA:

Como se puede notar el título de partida de la tesis nos - está anteponiendo una postura ideológica de tipo funcionalista;- pero sólo a través del transcurso de la investigación y hasta -- que se cuestiona y construye el objeto de estudio es cuando nos- percatamos de dicha situación, situación que tratamos de recons- truir al cambiar de sentido mediante una reconceptualización de- los términos manejados. En nuestra opinión lo que se pretende - es que se considere un nuevo proceso de elaboración de planes y- programas de capacitación para formar trabajadores concientes -- del por qué y para qué de dicha capacitación y porque:

"La tecnología más avanzada es incapaz de producir resul- tados hasta tanto sea asimilada por los trabajadores, y -- cuanto más complejo y caro sea el equipo tecnológico, más- fácil resulta estropearlo que usarlo correctamente".

O lo que es lo mismo, que los avances científicos y tecno- lógicos no bastan para que la producción aumente; el incremento - sólo puede lograrse con el trabajo del hombre, una fuerza de tra- bajo educada.

CONCLUSIONES

La presente investigación se realizó con la finalidad de -- analizar la diferencia que existe entre lo teórico y la práctica -- llevada a cabo para la detección de necesidades de capacitación -- en el Sector Salud y posterior a este análisis, elaborar una propuesta pedagógica que permita la reflexión y acción con bases -- científicas de algo nuevo en lo que a detección de necesidades de capacitación se refiere, por lo que concluimos en primer lugar -- que los términos manejados como "conceptos" de capacitación y -- adiestramiento en las instituciones investigadas, son la práctica de lo dominante y éstos son retomados de fuentes bibliográficas -- que estudian el proceso de capacitación en empresas que proporcio -- nan productos, olvidando la diferencia que existe en la elabora -- ción de un producto y el otorgamiento de un servicio que más que -- darse en serie y cantidad debe darse en forma individualizada y -- en calidad.

La base fundamental de dichos "conceptos" está constituido -- por la reglamentación en la Secretaría del Trabajo y Previsión So -- cial; organismo gubernamental que se encarga de la ejecución de -- lo estipulado en la constitución política de los Estados Unidos -- Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

La capacitación tiene sus bases en lineamientos legales y -- debe interesar tanto a las autoridades públicas como a las priva -- das incluso al mismo trabajador; por ello todos deben integrarse -- estrechamente para buscar la solución de los problemas de capaci -- tación que se les presente.

Así mismo que la administración de empresas continúa siendo la base piramidal de la capacitación y que ésta se dirige fundamentalmente a la satisfacción de las necesidades de la empresa, tomando al trabajador como un instrumento satisfactor de necesidades de la empresa.

Si lo que se busca con la capacitación es mejorar las condiciones del trabajador, la producción y los servicios que se -- prestan, es importante conocer que el trabajador no es únicamente actividad en la producción; sino que es un ser social que participa en todas las actividades de la vida en sociedad y esta relación ejerce una influencia en el conocimiento humano.

La formación de recursos humanos para la atención de la salud y la investigación de la misma deben estar acordes con las - demandas, necesidades y aspiraciones de salud de todos los componentes de las colectividades, ya que la capacitación y el adiestramiento en el trabajo tienen influencia en la calidad de los - servicios otorgados.

Para que la capacitación no sea un escape del trabajador - de su área de trabajo es de gran importancia que se haga una -- "perfecta" detección de necesidades y se asegure que los candidatos posean aptitudes mínimas para los aspectos en los que se les vaya a capacitar.

La capacitación debe basarse principalmente en las necesidades reales del trabajador educando, porque a partir de la detección de necesidades es como se podrá establecer un sistema de capacitación que forme actitudes favorables al interés del trabajo

gador, empresa y sociedad en general.

Cuando la empresa proporciona servicios los resultados deben ser valorados mediante la productividad del elemento humano y en la calidad de los servicios que esten prestando, mediante la programación de la capacitación, señalando necesidades, niveles de servicio, niveles de capacitación, tipo y operación de los cursos, así como el número que deben programarse y su periodicidad.

Pensamos que los problemas de capacitación pueden resolverse mejor al interior de cada una de las áreas de trabajo y con la participación activa de cada uno de los trabajadores integrantes del equipo de trabajo, únicamente contando con la guía, asesoría y apoyo de un sistema bien conformado de capacitación, el cual debe supervisar el desarrollo de los programas, evaluar sus resultados y vigilar la adecuada utilización de los recursos humanos capacitados; tomando en cuenta el análisis de experiencias personales y grupales que permita la integración del equipo de trabajo, es decir, los trabajadores pueden ser capaces de analizar qué es lo que pasa y les permite enfrentar con sentido crítico los hechos y sucesos, y así poder resolverlos.

El conocimiento del hombre depende de su actividad en la producción, porque en ésta es donde el hombre va comprendiendo los fenómenos, las propiedades, las leyes de la naturaleza, así como descubre las relaciones entre sus semejantes, porque a través de estas relaciones satisfacen sus necesidades. Y la capacitación permite la relación del trabajo con el hombre y del

hombre con el trabajo dándose la interacción teoría-práctica.

Consideramos que el desconocimiento así como la falta del diálogo no permite que los trabajadores educandos accedan de manera conciente a su propia transformación. Si la tecnología y sus procesos están en constante cambio, el hombre debe siempre integrarse a esos cambios para evitar permanecer en un solo momento de la vida.

En la capacitación se requiere de instrumentos y criterios uniformes, por lo tanto, es importante establecer procedimientos que apoyen su organización y desarrollo. Uno de estos procedimientos es la elaboración del diagnóstico de necesidades con base en la investigación participativa. Su diseño y operación deben estar enfocados a estructuras y organizar todas las actividades de enseñanza-aprendizaje con el objeto de cubrir las necesidades de los trabajadores, usuarios y empresa; es por esto que consideramos que en el sector salud, antes de estructurar programas de capacitación, debe detectar las áreas deficitarias, identificar y jerarquizar las deficiencias, para poder proporcionarlos conocimientos requeridos.

Con la propuesta se pretende evitar la capacitación mecánica y no social por el empleo de procedimientos tecno-metodológicos no útiles, ya que no proporcionan la realidad al dar parámetros subjetivos, porque las sensaciones sólo resuelven el problema de la apariencia y sólo la teoría el de la esencia.

BIBLIOGRAFIA

- A. Giroux, Henri. *Teoría de la reproducción y la resistencia en la nueva sociología de la educación: un análisis crítico*. Cuadernos Políticos No. 44, julio-diciembre 1985.
- ABRUCH Linder, Miguel. *Metodología de las ciencias sociales*. 3a. ed. México, U.N.A.M., 1983, 396 pp.
- ALONSO, J. Antonio. *Metodología*, 2a. ed., México, Edicol 1980, 143 pp.
- BAENA Paz, Guillermina. *Instrumentos de investigación* (manual para elaborar instrumentos de investigación y tesis profesionales), 10a. ed., México, Ed., Editores Mexicanos Unidos 1983, 134 pp.
- BARQUIN C., Manuel. *Dirección de Hospitales Organización de la atención médica*, 4a. ed., México, Interamericana, 1979. 600 pp.
- BORDIEU, Pierre, et. al., *El oficio de sociólogo*, trad. Fernando Hugo Azcurra, Buenos Aires, S-XXI editores 1975, - - 372 pp.
- BORIS Yopo, P. *Metodología de la Investigación participativa*, Pátzcuaro, Michoacán, México, CREFAL, 1985, 55 pp.
- BROGOLI, Angelo. *Marxismo y Educación*, trad. Silvia Tobachnick México, Nueva Imagen, 1985, 257 pp.
- CALDERON Córdova, Hugo. *Manual para la administración del proceso de capacitación*, México, Limusa, 1982, 129 pp.
- CORDERA, Armando y Bobenrieth Manuel, *Administración de sistemas de salud*, vol. I - II, México (s.e.) 1983, 782 pp.
- FAJARDO Ortiz, Guillermo. *Atención Médica teoría y prácticas administrativa*, México, Ed., La Prensa Médica Mexicana 1983, 775 pp.
- FREIRE, Paulo. *La educación como práctica de la libertad*, 29a. ed. México, S-XXI, 1982, 151 pp.
- FREIRE, Paulo. *La praxis educativa*, México, Ed. Gernica, 1977, 172 pp.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogía del oprimido*, 8a. ed., México, S-XXI, 1973, 245 pp.
- FRIEDMAN, Georges, y Naville Pierre. *Tratado de sociología -- del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1978, 446 pp.

- FROMM, Erich. *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*, - México, Fondo de Cultura Económica, 1971, 285 pp.
- GARCIA Angulo, Salvador. "Hacia un modelo participativo de capacitación", C.E.N.A.P.R.O.
- GOMEZ Campo, Víctor M. "Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación", *Revista de la Educación Superior*, ANUIES, Trimestral, México, Vol. XI, No. 41, enero-marzo 1982, pp. 44-53.
- GOMEZ Campo, Víctor M. y Munguía Espitia Jorge. "División Técnica del trabajo y calificación", *Foro Universitario* No. 38, Mex. enero 1984, 44 pp. México 1984, - - STUNAM, 44 pp.
- GONZALEZ Casanova, Pablo y Flores Cano, Enrique. *México Hoy*, 7a. ed., México, S-XXI, 1983, 419 pp.
- GRAIG L., Robert. *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*, 2a. ed., México, Diana, 1973, 687 pp.
- GUEVARA Niebla, Gilberto. *La crisis de la educación en México*, 3a. ed., México, Nueva Imagen, 1985, 334 pp.
- GUZMAN, José Teófilo. *Alternativas para la educación en México*, México, Ed., Garnica, 1978, 310 pp.
- GRAMSCI, Antonio. *La política y el estado moderno*, trad. Jordi Solé-Tura, 2a. ed., Barcelona, 1973, 212 pp.
- I.M.S.S. *Guía práctica para la detección de necesidades de capacitación*, Departamento de documentación y publicaciones del I.M.S.S., México, 1985, 15 pp.
- I.M.S.S. *Contrato colectivo de trabajo*, 1985-1987, Ed. Grupo Editorial Mexicano, 636 pp.
- I.M.S.S. *Reglamento de capacitación y adiestramiento*, Departamento de documentación y publicaciones I.M.S.S., México, 1985, 15 pp.
- KOSIK, Karel., *Dialéctica de lo concreto*, trad., Adolfo Sánchez Vázquez, 8a. ed., México, Grijalbo 1983, 269 pp.
- LABARCA, Guillermo. *Para una teoría de la acumulación capitalista*, México, Nueva Imagen 1979, 135 pp.
- LABARCA, Guillermo. et. al., *La educación burguesa*, 5a. -- ed., México, Nueva Imagen 1984, 341 pp.
- LABARCA, Guillermo (comp.) *Economía política de la educación*, 2a. ed., México, Nueva Imagen, 1984, 397 pp.

- LARA Di Lauro, Ma. Teresa, et. al. *Los aspectos económicos de la educación permanente*, Foro sobre Educación permanente en el desarrollo económico y social de México, 1979, 93 pp.
- LATAPI, Pablo. *Sociología de una profesión el caso de Enfermería*, México, Ed. Nuevo Mar, 1985, 302 pp.
- MARX, Karl. *El Capital* vol. I-II, México, Fondo de Cultura Económica, 1986, 563 pp.
- MENDOZA Núñez, Alejandro, *Determinación de necesidades de -- adiestramiento*, 3a. ed., México, ARMO, 1974, 34 pp.
- MENDOZA Núñez, Alejandro. *Manual para determinar necesidades de capacitación*, 2a. ed., México, Trillas, 1984, 139 pp.
- MEXICO, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 67a., ed., Porrúa, 1980, 112 pp.
- MEXICO, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, *Nueva Ley Federal del Trabajo*, 6a. ed., Ed. Olgufin, 1987, 459 pp.
- MIRANDA Pacheco, Mario. "Educación e integración latinoamericana", *Revista de la Educación Superior*, ANUIES, Trimestral, México, Vol. XI, Núm 41, enero-marzo 1982, - - 183 pp.
- MOLINA, Alicia (Comp.) *Diálogo e interacción en el proceso pedagógico*, México, Ed. El Caballito, 1985, 156 pp.
- MEXICO, Poder Ejecutivo Federal, *Plan Nacional de Desarrollo*, Ed. Secretaría de Programación y Presupuesto, 1983, - - 430 pp.
- M. Bertín, Geovane, *Educación y Alienación*, México, Nueva -- Imagen 1981, 245 pp.
- OLEA Franco, Pedro y Sánchez del Carpio. *Manual de técnica de investigación documental*, 13a. ed., México, Esfinge, - 1984, 231 pp.
- ORIA Razo, Vicente. *La educación y el desarrollo nacional -- (ideología de Miguel de la Madrid)* México, Porrúa 1982, 96 pp.
- ROJAS Soriano, Raúl. *Métodos para la investigación social -- una proposición dialéctica*, 5a. ed., México, Ed. Folios, 1986, 122 pp.
- ROJAS Soriano, Raúl. *Guía para la realización de investigaciones sociales*, 6a. ed., México, U.N.A.M. 1981, 274 pp.

- SCHAFF, Adan, *Historia y Verdad*, ed. Grijalbo, Mex. 1974, -- 382 pp.
- SILICEO, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal*, -- 3a. ed., México, Limusa, 1984, 152 pp.
- SUCHODOLSKI, Bogdan, *Teoría Marxista de la educación*, México, Ed. Edicol, 1983, 463 pp.
- SUNKEL, Osvaldo y Paz Pedro. *El subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo*, 18a. ed., México, S-XXI, 1968, 385 pp.
- SCHUTTER, Antón de. *Investigación participativa: una opción metodológica para la educación de adultos*, 3a. ed., -- Pátzcuaro, Michoacán, México, CREFAL, 1985, 389 pp.
- TOMACHEWSKI, Karlheim. *Didáctica general*, 9a. ed., México, - Grijalbo, 1986, 295 pp.
- VIDART Novo, Gabriel. *Capacitación y adiestramiento en el proceso de trabajo*, México, Ed., Bodoni 1978, 712 pp.