

139
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

APLICABILIDAD DEL PROGRAMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
MARIA ESTHER RAMIREZ ESQUIVEL
LUIS AGUSTIN TORRES DE LEON

FALLA DE ORIGEN

1989



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pag.
INTRODUCCION	I
CAPITULO 1	1
1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS	2
1.1.1. ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MEXICO	4
1.2. DIVISIONES DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO	10
1.2.1. CARACTERISTICAS DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO	12
1.2.2. ANALISIS DE LA PARTICIPACION DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN LA ECONOMIA NACIONAL -- 1970-1981	13
1.3. CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO	15
1.4. SINDICATO DE COSTURERAS "19 DE SEPTIEMBRE"	19
1.5. RESUMEN Y PERSPECTIVAS	25
CAPITULO 2	27
2.1. CONCEPCION DE LA PSICOLOGIA	28
2.2. RAMAS DE LA PSICOLOGIA EN ESTA FACULTAD	31
2.3. PSICOLOGIA DEL TRABAJO	32
2.3.1. MARCO HISTORICO EN MEXICO	34
2.4. DIFERENTES CONCEPCIONES DE LA CAPACITACION	36
2.5. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION	40
2.6. PROCESAMIENTO PARA LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL	43
2.7. EL APRENDIZAJE	47
CAPITULO 3	49
3.1. METODOLOGIA	50
3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	52
3.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	53
3.4. METODO	54
3.4.1. TIPO DE ENCUESTA	54
3.4.1.1. VENTAJAS	54
3.4.1.2. DESVENTAJAS	55
3.4.2. CARACTERISTICAS GENERALES	56
3.4.2.1. CRITERIOS DE INCLUSION	56
3.4.2.2. CRITERIOS DE EXCLUSION	56
3.4.2.3. UBICACION TEMPORAL Y ESPACIAL	57
3.4.2.4. DISEÑO ESTADISTICO DEL MUESTREO	57

	Pag.
2.4.3. POBLACION	58
3.4.4. INSTRUMENTO	59
3.5. PROCEDIMIENTO	61
3.5.1. DESARROLLO	61
3.6. TRATAMIENTO DE DATOS	64
3.7. ANALISIS DE RESULTADOS	65
CAPITULO 4	71
4.1. RESULTADOS Y SU ANALISIS	72
4.2. RESULTADOS DE LA APLICACION DE LA PRUEBA χ^2	138
4.3. ANALISIS DE RESULTADOS	141
CONCLUSIONES	145
SUGERENCIAS	149
ANEXOS	151

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

La empresa que es conciente de los requerimientos que trae consigo la modernización y los avances tecnológicos, independientemente de la rama industrial a la cual se dedique, requiere de apoyar sus acciones en la capacitación del personal con que cuenta. debe considerar a la capacitación como una inversión, ya que al aprovechar el recurso humano disponible se puede lograr mayor eficiencia en las actividades que cada uno de ellos realiza, ayudando a evitar desperdicios, accidentes de trabajo, baja calidad del producto, duplicidad de funciones, cuellos de botella, etc. y de esta manera, aumentar la eficiencia de la producción, con lo que afianzará su posición de competitividad en el mercado.

La capacitación del personal no solo beneficia a la empresa, el trabajador capacitado tiene la confianza de realizar bien su trabajo, lo cual le permite tener la seguridad de que lo conservará, puede además ocupar un puesto de nivel superior con lo que eleva su calidad de vida y la de su familia; contribuye a su superación personal con lo que el trabajador amplía su campo de acción.

Todo lo anterior beneficiará al país, ya que al estar capacitado cada trabajador se lograrán bienes y servicios de una mejor calidad y se aumentará la productividad en las empresas, lo que contribuirá a un desarrollo armónico y cada empresa estará en condiciones de competir dentro del mercado, con lo que obtendrá nuevos y mayores ingresos que le per-

II

mitan expandirse y captar nuevos mercados y nuevas divisas -- al país.

Para lograr este nivel de crecimiento se requiere de la sensibilización de los trabajadores y empleados y en especial de los dueños de las empresas y es responsabilidad del Psicólogo del Trabajo el lograrlo: en la medida que se esfuerce en realizar un trabajo mejor planeado en el cual ponga en -- práctica lo aprendido y todo su interés, podrá lograr esa -- credibilidad en el trabajo que desarrolle.

Aunque la mayoría de las empresas están concientes de la necesidad de contar con mano de obra calificada, han optado -- por conseguirla contratando a personal con la experiencia re -- querida para el puesto, lo que les permite solucionar su pro -- blema rápidamente sin tomar en cuenta que están propiciando el desinterés del personal que ya tienen en la empresa, ya -- que ellos se sienten no ser tomados en cuenta para ocupar -- puestos diferentes.

Si el dueño no se preocupa por su personal, no trata de per -- feccionar sus habilidades, conocimiento, aptitudes y actitu -- des, nunca lograrán un mejor desarrollo y mucho menos reali -- zar una carrera en la misma empresa.

Todo lo anterior propicia la no identificación con la empre -- sa así como la nulificación del concepto de membrecía, con -- lo que en el momento que se le presenta una mejor oportuni -- dad, abandonará ese empleo por otro: con lo que el patrón per -- dió la oportunidad de conservar a los subordinados que con --

un adecuado adiestramiento y/o capacitación le permitirían alcanzar los objetivos que se ha fijado.

No obstante que en el año de 1978, siendo Presidente de la República el Lic. José López Portillo, confirma nuevamente lo indicado en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana: que la capacitación es un derecho del trabajador y una obligación del patrón; pero esta se sigue impartiendo por algunas empresas en forma desorganizada.

Lo anterior se confirma en un estudio elaborado por la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal A.C., mediante una encuesta realizada en 1983 a diferentes tipos de empresas, siendo coordinador de este trabajo el Dr. Fernando Arias Galicia, en colaboración con el Dr. Victor Heredia y del cual se mencionan a continuación algunos resultados:

- El 50% de las empresas no cuentan con políticas, objetivos o sistemas de planeación del recurso humano.
- El 2% de las empresas cuentan con un plan de vida y carrera para su personal.
- El 5% de las empresas enfocan la capacitación a la solución de problemas.
- El 35% de las empresas realizan investigaciones con el personal capacitado para determinar qué tanto de lo aprendido es utilizado en el lugar de trabajo.
- El 25% de las empresas desarrollan los cursos de acuerdo a los programas de capacitación.
- Sólo el 5% de las mismas realizan un análisis del costo-beneficio de la capacitación.

IV

Aunque estos datos corresponden a solo 100 empresas que contestaron el cuestionario, de alguna manera reflejan la situación de muchas otras.

En el presente trabajo se pretende investigar en una rama de la industria si se proporciona Capacitación y/o Adiestramiento al personal que ahí labora y si es así ¿Por qué se proporciona? Si es para cumplir con los requisitos y disposiciones legales o qué otra razón se arguye. Aparte de lo anterior se constatará si el procedimiento que se sigue para la capacitación del personal corresponde o en qué medida se asemeja a lo que se incluye dentro del plan de estudios de la Facultad de Psicología.

Dentro del plan de estudios de la Facultad de Psicología se imparte una materia cuyo objetivo genérico es el siguiente:

"Que el alumno identifique las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo -- personal de una organización, elabore los -- programas de instrucción pertinentes, de -- acuerdo a la Tecnología Educativa y evalúe -- su intervención en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía básica"

Esta materia se llama "Desarrollo de Recursos Humanos" dividida en tres Módulos (I, II y III) y forma parte de las materias que puede cursar el estudiante del área de Psicología - del Trabajo a partir del séptimo semestre. Por lo que en base a esta asignatura se diseñó un cuestionario con el que se realizó la investigación.

También para este trabajo se recurrió a la Secretaría de Ha-

cienda y Crédito Público que es el sitio en el cual se controlan a los contribuyentes sujetos al pago de impuesto al fisco por sus diversas actividades y entre las que se encuentran las relacionadas con las empresas en sus tres escalas (pequeña, mediana y grande), para elegir la población a la que se pudiera aplicar el cuestionario que reflejara la manera en que se realiza la capacitación y/o adiestramiento: también se tomó en cuenta la ubicación de acuerdo al domicilio fiscal que reportara, ya que de esta manera se facilitó el levantamiento de datos.

Después de un minucioso análisis de estos datos, se pudo observar que un alto índice de empresas con las características requeridas se dedican a la Industria del Vestido, acumulándose un total de 228.

Para lo anterior, previamente se recabaron datos acerca de los antecedentes históricos, importancia, características y el desarrollo que ha ido teniendo la Industria del Vestido, mismos que se incluyen en el primer capítulo.

En el capítulo dos se describe, a grandes rasgos, la concepción que se tiene de la Psicología, así como las áreas en que está dividido el Plan de Estudios de la Facultad de esta Universidad, profundizando en el área de Psicología del Trabajo, la cual sustenta esta investigación; también se hace mención en la reglamentación que en materia de capacitación ha establecido la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que norma en la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo tres se incluyen aspectos metodológicos del -
procedimiento y el marco teórico que apoya este trabajo de -
tesis.

Y la representación gráfica de los resultados obtenidos en -
esta investigación, así como el análisis y conclusiones de -
los mismos se incluyen en el capítulo cuatro.

CAPITULO 1

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Hace un siglo, poco más o menos, todo se cosía a mano. Millones de personas tenían que permanecer sentadas trabajando activamente con las agujas y esforzando los ojos hasta altas horas de la noche, a fin de coser suficiente ropa para atender las necesidades del mercado. Luego apareció una ingeniosa máquina que hacía rápidamente el mismo trabajo.

Antiguamente el hombre utilizaba las pieles de los animales que cazaba para confeccionar prendas de vestir, para unir las piezas hacía un orificio y pasaba por ahí una tira de cuero. Petió hacer los orificios con una espina o fragmento filoso de hueso e introducía la tira con los dedos; pero tarde o temprano se le ocurrió hacer las dos cosas a la vez; modeló un fragmento delgado de hueso o de bronce y se pudo perforar y coser al mismo tiempo.

Se han encontrado agujas como éstas en las ruinas de Egipto, Grecia y Roma. Se tuvo que perfeccionar mucho esta aguja hasta llegar a la que actualmente conocemos y que parece provenir de los chinos. En la Edad Media, los árabes trajeron las agujas a Europa y poco después los alemanes las fabricaban.

El primer hombre a quien se le ocurrió sujetar la aguja a una máquina fue un inglés llamado Tomás Saint, quien hizo muchos dibujos y patentó una máquina de coser en 1790 pero sus ideas nunca alcanzaron éxito. En 1830 un sastre llamado Thimmonier patentó una tosca máquina que trabajaba muy -

bien; por ello instaló ochenta de ellas en una fábrica, pero los obreros pensaron que aquellos artefactos los dejarían sin trabajo y las destruyeron.

Alrededor de 1983, Gualterio Hunt de Nueva York, construyó una excelente máquina que estaba provista de una aguja muy fina y una lanzadera para hacer punto de cadena, pero no patentó su obra y otros fueron los que se beneficiaron. (1)

Luego apareció Elias Howe, quien después de muchos intentos descubrió que una aguja de doble punta, con un ojo en el centro no le serviría. Finalmente se le ocurrió colocar el ojo en el extremo de la aguja con una muesca y hacer una lanzadera que llevara una segunda hebra de hilo para cerrar la puntada y así en 1844 la máquina de coser estaba lista y la patentó. Posteriormente un londinense llamado Guillermo Thomas le compró los derechos; pero otras personas fabricaron las máquinas de coser y las fueron perfeccionando hasta nuestros días. (2)

1. Nueva Enciclopedia Temática. Editorial Richards, S.A. Panamá R. de P. 1963.
2. Nueva Enciclopedia Temática. op cit.

1.1.1. ANTECEDENTES DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MEXICO

En México desde la época prehispánica el vestido ha ocupado un lugar muy importante, el Código Mendocino señalaba que en 1519 en 372 pueblos tributarios de los Aztecas les entregaban 2.9 millones de prendas que en su mayor parte eran mantas de algodón.

Los indígenas desde tiempos muy lejanos confeccionaban prendas para abrigarse y vestir con telas hechas de fibras de algodón, henequén y maguey como: mantas, faldas, quetzquemes, taparrabos, túnicas, enaguas, corpiños y fajas, entre muchas prendas que adornaban con oro, plata y piedras preciosas, con pieles de animales o plumas de pájaros como el colibrí, el quetzal, el zacuán, el ayacuán, los loros y las garzas, que también servían para confeccionar suntuosos mantos, capas, penachos, coronas, mitras, abanicos y otros artículos. Además teñían las telas de colores con algunos productos originales que más tarde se extendieron por todo el mundo. El color rojo lo obtenían con la cochinilla; el amarillo y anaranjado con la semilla de achiote; el ocre con hojas de xochipalli y el azul con la planta llamada xiuchquilitl. (3)

Después de la conquista de los españoles continuaron exigiendo telas y vestidos a sus encomendados; en 1529, por ejemplo, los indios Guzamala entregaban 600 mantillas para los esclavos y 480 prendas de vestir cada 80 días.

3. Armendo, Ma. de los Angeles. "La capacitación en la Industria de la Confección" U.N.A.M. 1981.

Durante el virreinato, la industria textil, dedicada a fabricar telas de lana y algodón para el consumo interno, no tuvo restricciones. Los obrajes se ubicaron principalmente en las ciudades de México, Puebla, Querétaro, Guadalajara, Guanajuato, San Luis Potosí, Valladolid (hoy Morelia) y Oaxaca.

En esta última ciudad se comenzó a desarrollar una importante industria de la seda, propiciada por los cultivos de morera que estimuló Hernán Cortés, pero desapareció a finales del siglo XVI. Durante la Colonia se introdujo el telar europeo de doble ancho, las cardas, redivas y devanadoras, así como el telar fijo de madera con dos y cuatro pedales, con julios, bimbales, peines y lanzaderas. (4)

Es precisamente en esta época en que la Industria del Vestido se vio coartada por una serie de limitaciones impuestas en su mayoría para salvaguardar los intereses de los españoles. Primordialmente los de los artesanos peninsulares prevalecieron en última instancia y se les otorgaba infinidad de privilegios que los convirtieron en implacable enemigo del progreso industrial de la Colonia. (5)

No obstante lo anterior, la manufactura de hilados y tejidos de algodón y en segundo lugar los de lana, fueron muy importantes sobre todo en las últimas décadas del dominio español

4. Castillo Díaz, R. y Padilla Olvera, A. "Investigación sobre Capacitación y Adiestramiento de las Empresas Pequeñas en la Industria de la Confección" U.N.A.M. 1982.
5. Castillo Díaz, R. y Padilla Olvera, A. op. cit.

en México. En el cuadro general de la industria llegaron a ocupar un segundo lugar después de la minería, en cuanto a valor de producción. Desafortunadamente no se cuenta con datos específicos de la Industria del Vestido, pero estos productos eran exportados a España prácticamente nuestro único comprador.

Sin embargo, hay noticias de que se exportó ropa a la Nueva España en el siglo XVI a las Antillas, manufacturadas por indios. Así es como estas prendas fueron el primer artículo de comercio latinoamericano aparte de los metales preciosos. Durante buena parte del siglo XIX coinciden controversias importantes entre protección y libre cambio de la industria, la última pedía que se abrieran las puertas a los productos extranjeros, discusiones que se dieron en el contexto de la Industria Textil que quedó en el más completo colapso, después de la Revolución de Independencia, con una técnica atrasada que impidió competir con Europa y con Estados Unidos; también le afectaba la falta de capital, así como los constantes cambios en los aranceles y producciones y desde las mismas convulsiones internas que vivía el país.

(6)

Existía una tendencia a no depender de otros países para las cosas indispensables que podrían fabricarse en la na---

6. Diagnóstico Económico de la Industria Nacional del Vestido. Cámara Nacional de la Industria del Vestido. Consultoría Internacionales, S.C. Noviembre 1983.

ción y se daba particular importancia a los tejidos de lana y algodón necesarios para el pueblo. Se pedía que se alentara a empresarios mexicanos y extranjeros a establecer fábricas con maquinaria moderna, para que los artículos resultaran a precios adecuados. (7)

En 1930, la Industria del Vestido ya contaba con dos ramas de construcción de ropa: para hombres, mujeres y niños y ropa de trabajo para obreros. En los años siguientes se establecieron en el país las fábricas de medias y calcetines, de camisas y de trajes para hombres. En 1939, por impulso de la Segunda Guerra Mundial, se desarrolló en gran escala la fabricación en serie y en nuestro país existieron pequeñas fábricas de pantalones principalmente de mezclilla. En 1940 existían 425 talleres tanto para el consumo nacional como para la incipiente exportación ya que en 1945 había una gran demanda en la frontera norte, de esta manera alcanzó gran importancia la fabricación de ropa y se hizo necesario asociar a todos los fabricantes de acuerdo con la Ley de la Cámara de Comercio y de la Industria dictada en 1942. (8)

Es en esta época cuando en realidad se pidió hablar de una auténtica reducción de las importaciones y de la dependencia del exterior de ropa, en parte por la conflagración mundial y en parte por el crecimiento adquirido por la industria.

7. Diagnóstico Económico de la Industria Nacional del Vestido. op. cit.

8. Idem.

En 1945 se organizó la Comisión Nacional de la Industria del Vestido con 1,068 socios, lo que marca una nueva era y perspectiva para la industria. Hecho que constituye una muestra de madurez de la actividad. (9)

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, los fabricantes de -- vestidos de Estados Unidos (durante la guerra confeccionaban uniformes y materiales bélicos), se dedicaron a confeccionar prendas de vestir para uso civil y para 1946 lograron cubrir la demanda de su país y exportar al nuestro a precios más bajos provocando una situación difícil. (10)

En 1947 existían en el país 2,000 talleres en donde se fabricaba ropa y se importaba tela y materias primas en un 40% ya que la Industria Textil no igualaba el crecimiento de la Industria del Vestido. (11)

Resulta evidente la importancia que esta industria ha tenido en México a través de la historia, elemento fundamental para asegurar que se ha logrado superar en México etapas más difíciles. En la crisis que actualmente se vive, la Industria -- tiene un papel definido. Sin embargo también es indudable -- que a pesar de ello esta industria ha sido subestimada a trávés del tiempo.

En 1950, la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, situada en la Ciudad de México, inició una campaña de capacitado

9. Idem.
10. Idem.
11. Idem.

ción y los industriales visitaron fabricas de Estados Unidos para contratar profesores del Instituto de Moda de Nueva York para impartir seminarios. (12)

En la actualidad, el Plan Nacional de Desarrollo ubica a la Industria del Vestido como prioritaria en las estrategias del desarrollo industrial, será labor de la misma contribuir con nuevas ideas e información a proyectos específicos.

1.2. DIVISION DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

La contribución de la Industria del Vestido al Producto Interno Bruto (PIB) es del 4.1%, lo que le coloca en la tercera industria de mayor aportación al PIB en 1982.

Alrededor de 10,500 establecimientos cubren el mercado del vestido en cierta competencia, sin llegar ninguna de ellas a tener una participación mayoritaria, situación completamente ajena a todo monopolio.

Por lo que se refiere al empleo, la Industria del Vestido, es la rama del sector manufacturero que genera mayor número de empleos, siendo fuente de trabajo directo para más de 390 mil personas, lo que significa que su participación alcanza el 15.5% de los empleos que existen en la Industria Manufacturera.

Indirectamente la Industria del Vestido genera ocupación para 158 mil personas. De cada 100 personas que trabajan en la industria manufacturera 15 lo hacen dentro de la Industria del Vestido con una población femenina en un 85%.

A su inversión acumulada esta industria pertenece al grupo de actividades con menor requerimiento de inversión lo que la sitúa dentro de las doce ramas con menor requerimiento de inversión significa un bajo crédito en los bancos cuando éste es solicitado.

De 1975 a 1980, la Industria del Vestido requirió en prome-

dio \$ 162,000.00 por cada empleo generado, cifra mínima en relación a otras industrias con mayores requerimientos de inversión, por ejemplo la farmacéutica cuyo monto invertido -- fue de 9.2 millones de pesos.

La Industria del Vestido se encuentra dentro de las actividades con mayor aportación fiscal con el 5.8% al total de los impuestos que pagó el sector manufacturero en 1981, su monto fue de 7.4 millones de pesos; mismo que se encuentra ligeramente abajo de los que genera la Industria Cervecera (7.6), la Refresquera (8.2), de Bebidas Alcohólicas (8.6).

La Industria del Vestido ofrece un grado de integración de los más elevados en el contexto industrial ya que el 98% de los insumos requeridos son nacionales lo que hace a esta industria casi autosuficiente.

La exportación significó en 1982 un ingreso en divisas de -- aproximadamente 23.7 millones de dólares.

1.2.1. CARACTERISTICAS DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO.

- Tercer lugar en contribuir al PIB.
- Primer lugar como empleador de mano de obra.
- Primer lugar como empleador de mano de obra femenina.
- Está dentro de las dos industrias con menor requerimiento de inversión.
- Séptimo lugar por contribución al fisco.
- Es la industria con menor inversión por empleo generado.
- Es la tercera industria con el índice de eslabonamiento - mayor, es decir con una alta vinculación al aparato productivo.
- Sexta industria con el más alto índice de absorción de insumos nacionales.
- Es la industria con menor requerimiento de insumos de importación.

1.2.2. ANALISIS DE LA PARTICIPACION DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN LA ECONOMIA NACIONAL 1970-1981

El PIB de la Industria del Vestido mostró durante este periodo un creciente medio anual real del 3.7%, índice sensiblemente inferior a los mostrados por la Economía Nacional ---- (6.1%) y el de la Industria Manufacturera (6.3%) en el mismo periodo.

A partir de 1973 la Industria del Vestido y la Textil fueron las más afectadas por la elevación de salarios. En 1974 hubo cierres de algunas fábricas por huelgas y quiebras lo --- cual, aunado a la nueva demanda externa, impidió sostener el ritmo y valor de las exportaciones cuya tasa de crecimiento a principios de ese año era excelente.

Adicionalmente, contribuye un hecho significativo el que dentro del personal ocupado dentro de la industria, la participación femenina tenga un papel relevante, ya que para 1970 éste representaba el 63% del total del personal ocupado, cifra muy elevada si se considera que el promedio de la industria de transformación fue solo un 20%.

Ahora bien, es de suponerse que esta cifra de participación ha tendido a incrementarse como un efecto de la mayor incorporación de la mujer a la actividad económica general, de --- tal manera que se puede asegurar que la Industria del Vestido cumple una función doblemente meritoria, toda vez que además de absorber los más importantes contribuyentes de la población económicamente activa, el hecho de que éstos se ---

constituyan mayormente de población femenina, supone que de los ingresos percibidos por éstas van a contribuir, en su mayoría, al ingreso familiar en una forma complementaria o marginal apoyando con ello a la elevación del nivel de vida del núcleo familiar.

La ocupación que genera esta industria significa que por cada 100 empleados existentes en la industria manufacturera - 15 corresponden a la Industria del Vestido y 84 de cada 100 obreros son mujeres.

La Industria del Vestido en México aparece en una forma muy peculiar, se caracteriza por presentar una gran atomización de las unidades de producción en donde predominan los pequeños talleres de costura que operan por su cuenta o maquilan a otras empresas del sector. La misma naturaleza del trabajo de costura permite que éste se realice hasta en el propio hogar ya que las necesidades de maquinaria o de un local especial son mínimas.

Esto ha permitido que gran parte de la industria opere en la clandestinidad lo que dificulta que las estadísticas oficiales reflejen fielmente la magnitud de la industria en especial en lo que se refiere al dato de personal ocupado, a que las condiciones de trabajo no sean las más adecuadas, a la explotación de las mismas costureras, a que se violen los aspectos legales sin que hayan prestaciones que van en perjuicio de los propios trabajadores en este sector. (13)

13. Tomado de: Diagnóstico Económico de la Ind. Nal. del Vestido. op. cit y Nueva Enciclopedia Temática. op. cit.

1.3. CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

En una entrevista efectuada con el Jefe del Departamento de Comercio Exterior de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, comentó que en esa dependencia se encuentran registradas 3,000 empresas y considera que una cantidad similar aun no se registra por alguna de las siguientes razones:

- Operan en la clandestinidad.
- Maquilan a empresas que ya están inscritas.
- Son empresas que "piratean" marcas y/o modelos de las empresas ya registradas.

Esta Cámara hace una clasificación de las empresas en tres grandes ramas: Pequeña, Mediana y Grande; las empresas que cuentan con diez empleados se incluyen dentro de la primera clasificación (también pertenecen a esta clasificación las empresas que se consideran patrimonio familiar); mediana empresa es aquella que tiene de 10 a 100 empleados; la gran empresa cuenta con más de 100 empleados. +

En cambio la Secretaría de Hacienda y Crédito Público publicó en el Diario Oficial de la Federación del día 22 de enero de 1986, artículo cuarto, la siguiente clasificación:

- Microindustria.- es toda aquella empresa que ocupa hasta 15 personas y cuyo valor de ventas netas anuales sea hasta de 30 millones de pesos.
 - Pequeña Industria.- toda empresa que ocupa de 16 a 100 personas y cuyo valor de ventas netas anuales sea supe-
- + Esta clasificación fue utilizada para esta investigación.

rior a los 30 millones pero no mayor de 400 millones de pesos.

- Industria Mediana y Grande.- toda empresa que ocupe más de 100 personas y cuyo valor de ventas netas anuales rebase los 400 millones de pesos.

La Cámara considera que es muy aventurado tomar como base esta clasificación, ya que por las características de la propia industria del vestido no puede ser comparada con otro tipo de actividades empresariales como la acerera, la cervecera, la maderera, etc. que requieren otro tipo de materiales, maquinaria y medios especiales para su industrialización.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto y considerando la clasificación que utiliza la propia Cámara, existen estadísticamente, unas 546,000 personas desarrollando alguna actividad relacionada con la Industria del Vestido, datos recabados de acuerdo al estudio que realizó en 1985 la Investigación Comisión de la Escuela Superior de Ingeniería Textil.

Más la realidad es otra; el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene afiliados a 175,000 personas dedicadas a alguna ocupación dentro de esta industria, dato revelador de que la mayoría de estos obreros-obreras (en mayor porcentaje mujeres) operan en la clandestinidad.

La propia Cámara revela además, de que no tiene suficiente apoyo ni fuerza para obligar a las empresas a registrarse, ni mucho menos solicitar la cuota respectiva, por lo que no

pueden tener un control exacto ni de empresas ni de empleados al servicio de esta industria.

Otro grave problema que afecta a los trabajadores de esta industria son los salarios tan bajos, la mayor parte de ellos perciben el salario mínimo; mismo que es incrementado solo en el caso de que se estipule gubernamentalmente.

Los integrantes del Sindicato "19 de Septiembre" efectuaron un plantón ante esta Cámara, un año después de los sismos, con el propósito de que los deudos de las personas que fallecieron recibieran indemnización; pero la Cámara sólo tenía registradas a diez de las treinta y cinco empresas derrumbadas.

Solo recitieron indemnización los deudos de las personas que laboraban en las emoresas registradas a esta Cámara. Las empresas no adscritas no pudieron ser obligadas y menos por esta Cámara a enfrentar este problema; en virtud de que su función es actuar como un organismo consultivo del Estado, y no responsable de las relaciones patronales de cada empresa.

Esta Cámara carece además de la facultad de representación específica para los industriales y, por consiguiente, no puede remitir a los sindicatos los conflictos o juicios que se hayan instaurado ante las autoridades laborales.

Independientemente de lo anterior, esta Cámara carece de una fuente propia de información, registro y actualización en sus datos, por lo que debe recurrir a consultores privados -

para mantener al día la afiliación de cada empresa a través de un directorio único; este personal especializado se encarga de recorrer los domicilios reportados para verificar si se encuentran operando las empresas registradas o de reportar su baja.

La propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público le solicita información a esta Cámara acerca de las empresas que tiene registradas, lo anterior para la localización de contribuyentes morosos en sus pagos o que se les considera como no localizados dentro de la propia Secretaría.

1.4 SINDICATO DE COSTURERAS "19 DE SEPTIEMBRE"

A raíz de los sismos ocurridos el 19 de septiembre de 1985, se derrumbaron muchas de las instalaciones de empresas dedicadas a la Industria del Vestido, como consecuencia, los dueños se preocuparon por recuperar su maquinaria, cajas fuertes, materiales, etc., sin importarles la vida de las costureras y trabajadores que ahí laboraban.

Entre estas empresas se encontraba "Dimensión Weld" y el 24 de ese mismo mes sus trabajadores comenzaron a organizarse hasta lograr una agrupación que autodenominaron "Unión de Costureras en Lucha" y de acuerdo a las gestiones que hicieron en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y ante el propio Palacio Nacional, el 20 de octubre de 1985 les otorgaban el permiso para formar el "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido, Similares y Conexos 19 de Septiembre", la condición que les imponían era tener como mínimo veinte miembros (para ese entonces eran 300 las integrantes).

Dada la importancia de este movimiento en relación a este trabajo de Tesis, se procedió a entrevistar a la líder de este Sindicato para conocer la representación y lo que han logrado.

Quando se le preguntó a la Líder del Sindicato "19 de Septiembre" manifestó lo siguiente:

"El terremoto fue como un despertador; este Sindicato nació de los escombros, fue creciendo gracias a las compañeras damnificadas, quienes con su movimiento lograron darle vida y de esta manera conseguir el registro ante de Secretaría del Trabajo".

"Este Sindicato va logrando su fortalecimiento día con día, sobre todo cuando se unen al partido empresas activas y se hacen las respectivas revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo".

Al mes de junio de 1987, se encuentran afiliadas diferentes empresas ubicadas en la República Mexicana, como en: Monterrey, N.L., Gómez Palacio, Ego., Mérida, Yuc., Cd. Netzhualcóyotl, Edo. de Méx., Distrito Federal (se incluyen a las empresas ubicadas en el Estado de México ya que es considerado también area metropolitana), Cd. Juárez, Chih., León, Gto., Puebla, Pue., y dentro de los Estados de Aguascalientes y Morelos.

También manifestó que:

"Al mes de junio de 1987, se encuentran únicamente registrados en el Padrón de Socios a 38 empresas; aunque son 55 las que se encuentran afiliadas al Sindicato, con 3,000 integrantes".

Al preguntarsele la manera en que daban difusión al Sindicato y lograban adeptos, la líder contestó:

"Este Sindicato hace invitaciones a los trabajadores de las demás empresas que se dedican a esta actividad, a fin de que se les afilien y de ninguna manera se ejerce presión alguna para su convencimiento"

"Cuando han habido casos en que los integrantes de alguna fábrica se deciden a registrarse, sucede -- que el encargado del negocio, dueño o socio mayoritario, prefiere cerrar y liquidar al personal, ya sea por orgullo o por no aceptar las nuevas condiciones que se marquen en el Contrato Colectivo, como pueden ser mejores condiciones de trabajo y una remuneración acorde a la actividad desempeñada".

Por la actividad que se desarrolla dentro de esta industria, comento también que:

"Este Sindicato está integrado principalmente por personal del sexo femenino (80%), que se desempeñan como: Costureros y Costureras, Diseñadoras y Diseñadores, Cortadores, Rodegueros, Almacenistas, Planchadoras y Planchadores y algunas Secretarias"

De acuerdo a todo lo informado por la líder de este Sindicato, hizo alusión a la forma en que se encuentra integrado el Estatuto que norma a este Sindicato y, contiene, entre otras cláusulas, las siguientes:

- Se cumpla con la Capacitación del Personal.
- Se formen Comisiones Mixtas de Capacitación.

-Que cada dos años se revisen los Contratos Colectivos de Trabajo de las empresas ya afiliadas y de esta manera se van incluyendo las cláusulas -- faltantes.

No obstante que se algunos puntos que atañen a este trabajo, éstas cláusulas aún no se han podido implementar.

En lo que respecta a actividades sociales, culturales, re--- creativas y educativas, comentó lo siguiente:

"Se sostienen asambleas y pláticas periódicamente, a estas reuniones invitan a sus familiares. Tienen además primaria y secundaria abierta; se imparten también algunas materias a nivel preparatoria y se dan cursos de teatro cultural, yoga, etc."

"Como consecuencia de lo anterior, se ha notado un gran cambio de actitudes entre los miembros y los afiliados al Sindicato, ya que ahora no nos encontramos trabajando dentro de la clandestinidad ni nos sentimos explotados".

"Yo, con más de 23 años de experiencia como costurera, he podido vivir todas las injusticias de un trabajo poco remunerado y sin ningún tipo de reconocimiento ni prestación. Asimismo he conocido a compañeras muy capaces y si tienen suerte de adquirir alguna prestación como por ejemplo la -- del Seguro Social, los patrones las inscriben con

un salario muy bajo lo cual repercute en sus prestaciones futuras. Esto ha provocado una fuerte evasión de impuestos al gobierno y destruyen la economía familiar a las compañeras".

"Con objeto de una mayor explotación, se emplea el pago denominado a "destajo" y se fomenta además a una incomprensible competencia entre las trabajadoras de la cual únicamente se beneficiaba el patrón"

"A esta situación se llega al caso de que si una compañera hizo 3,000 piezas, la otra hará 3,010".

"Aparte de todo lo anterior, hemos tenido que sufrir el hostigamiento sexual al que nos sujetan — los encargados de los talleres o el patrón".

"Todas estas situaciones todavía nos lleva a otra más emotiva, el resentimiento que les tenemos a — los patronos y que en un determinado momento no lo pudimos apreciar: el Paternalismo: ese paternalismo que ellos tenían para con nosotras, ya que entre más eficientes éramos para desarrollar el trabajo más productivos éramos, lo que equivalía en prodigarnos con más material para transformarlo en ropa y engrosar de ganancias los bolsillos de los mismos patronos".

por último se cuestionó acerca de las repercusiones que tiene actualmente la Ley Simpson-Rodino a los inmigrantes mexi-

canos en E.E.U.U. en la Industria del Vestido, a lo que respondió:

"A este problema y sobre todo como son considerados ilegales en ese país, ha repercutido enormemente en ellos la Ley Simpson-Rodino. Allá existen infinidad de fábricas dedicadas a la costura y utilizan mano de obra femenina. Pues bien, a la fecha el Sindicato no ha tomado en cuenta este problema y considero que va a ser difícil para los norteamericanos prescindir de estas personas que tienen una enorme facilidad para el manejo de estas costuras y considero que el problema se va a solucionar en forma positiva para ellas".

En resumen, este Sindicato se encuentra en fase de crecimiento y para lograr sus objetivos va a necesitar mayor tiempo y dedicación; ya que en la medida que satisfaga las perspectivas de los adeptos conque ahora cuenta, podrán afiliarse -- nuevos miembros y podrá ser más fuerte y, de esta manera, -- presionar más a los empresarios y dar cumplimiento a las metas que como Sindicato se han fijado.

1.5. RESUMEN Y PERSPECTIVAS

Como se ha podido apreciar, las empresas dedicadas a la Industria del Vestido constituyen un sector muy importante para el país, en virtud de las dimensiones que ha adquirido en nuestros días.

Por el número de empleos que genera al año, estas empresas pueden considerarse importantes en virtud de que absorben un determinado índice de mano de obra que se encuentra desempleado o subempleado.

Las grandes cantidades de capital que se mueven en esta industria, constituyen un beneficio muy importante para este país, sobre todo en cuestiones de aportación para el fisco; también benefician a otras empresas al hacer uso de sus servicios, como por ejemplo, el transportar sus productos a diferentes partes de la República e incluso al extranjero, si entendemos que por la calidad del producto éste tiene muy buena aceptación.

Es importante mencionar que la materia prima que necesita como insumo para la manufactura de su producto no requiere de la salida de divisas para su adquisición; el país cuenta con la mayor parte de ella y sólo en casos muy especiales se utiliza material de importación. La maquinaria que se requiere también se encuentra en el país, pero si se trata de algo especial, son las empresas grandes las que las adquieren.

Dado que el personal que se emplea en este tipo de empresas es en un porcentaje muy alto de mujeres, se ha propiciado un mayor desarrollo, por ello la mujer tiene la oportunidad de ser independiente y/o contribuir en la economía familiar logrando así un mejor nivel de vida.

Lo anterior puede ser considerado al lado positivo; pero muchos problemas salieron a la luz pública una vez ocurridos los movimientos telúricos del 19 de septiembre de 1985, en que muchas empresas dedicadas a la industria del vestido se derrumbaron; hasta ese momento se visualizaron las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en este ramo de la industria.

Como consecuencia de ello se forma, por primera vez, una agrupación que poco a poco ha ido cobrando fuerza y que tiene como meta corregir las anomalías existentes y lograr mejores condiciones de trabajo, a través del reconocimiento que las empresas realicen de este Sindicato de Costureras - 19 de septiembre.

Resulta evidente, que en esta rama de la industria, la capacitación de personal ocupa un segundo lugar dentro de la problemática que se ha descrito; así se podrá constatar en los resultados que de esta investigación se desprendan.

CAPITULO 2

2.1. CONCEPCION DE LA PSICOLOGIA

Hasta hace relativamente poco tiempo, la psicología se consideraba como aquella parte de la filosofía cuyo objeto era el estudio del alma humana y sus facultades. Hoy en día, evidentemente esta definición ya no resulta admisible, pues la psicología se ha alejado de la especulación puramente filosófica para organizarse como otra disciplina científica más, - con una serie de métodos propios.

Es necesario establecerse un punto de partida que delimite - el estudio de esta ciencia, así como las características que atañen el cambio que nos conduce hasta la actualidad.

En "Los Principios de la Psicología", Willis James (1890) - indicó que para él "la Psicología es la ciencia de la vida - mental"; en aquella época nadie dudaba de la existencia de - algo llamado mente que sólo esperaba que los científicos em- prendieran seriamente su estudio para revelarnos sus secre- tos. Actualmente, sin embargo, esta hipótesis ya no nos pa- rece tan simple; el concepto de mente ha ido ampliándose con los años de estudios hasta llegar a incluir el inconciente, la mente infantil, la de los animales, los retrasados y los enfermos, con lo que no queda muy claro a qué se refiere la idea de "vida mental". Situación por la cual gran número de Psicólogos e investigadores rechazan este enfoque, que es - considerado poco o nada científico, para centrarse exclusiva- mente en hechos ciertos y verificables. Situación en la que actualmente consideran la Psicología la ciencia que estudia el comportamiento humano.

Por supuesto, el término "comportamiento" se entiende aquí - en su más amplia aceptación, englobando todas las actividades de los individuos, ya sea debida a estímulos interiores (biológicos) o exteriores (del entorno). (14)

William Wilhelm Wundt, afirmaba que la Psicología era la - ciencia de la experiencia y que, como tal, su campo de estudio incluía sentimientos, pensamientos y sensaciones; asentó también la doctrina de que el método psicológico era introspectivo, un examen de los procesos conscientes del organismo que vivía experiencias. Así, Wundt esbozó el problema de la Psicología como: a). analizar en sus elementos los procesos conscientes, b). determinar cómo se relacionan esos elementos y, c). determinar las leyes de esas relaciones. (15)

Existe un acuerdo prácticamente universal acerca de que la psicología estudia, de una u otra manera, la conducta de los organismos. Muchas definiciones de la psicología estipulan además que la conducta sea producida por la conducta de un organismo intacto, o que se le estudie en términos de unidades grandes molares. (16)

14. Mustieles, Jorge Luis, Enciclopedia Científica Cultural. Psicología General, Cultura de Ediciones, S.A.. España. 1980.

15. Millenson, J. R. "Principios de Análisis Conductual", Trillas, México. 1979.

16. Marx W. H. y Hillix, W. A. "Sistemas y Teorías Psicológicas Contemporáneas".

Como en todas las demás ciencias se establece una distinción entre la psicología pura y la psicología aplicada. La psicología pura se basa en la investigación y su objetivo es establecer teorías y sistemas científicos que, posteriormente, - la psicología aplicada utiliza para enfrentarse y resolver - todo tipo de problemas prácticos.

Debido a la complejidad de este tema, ningún investigador ha podido dedicarse a estudiar todas y cada una de sus manifestaciones. Cada Psicólogo o escuela psicológica se dedica -- preferentemente a algunas de las múltiples variedades o facetas del comportamiento y la vida mental.

Por lo anterior, el Plan de Estudios de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de México incluye materias de tronco común que pretenden dar una visión global de la -- Psicología; a partir del séptimo semestre el estudiante podrá escoger el Area de Psicología hacia la cual tenga aptitudes y/o sea de interés.

Cada Area de la Psicología, incluida en el Plan de Estudios, consta de un determinado número de materias que el estudiante puede elegir para conformar su formación.

2.2. RAMAS DE LA PSICOLOGIA EN LA FACULTAD.

Las Areas de la Psicología que se incluyen dentro del citado Plan de Estudios son las siguientes:

Area de Psicología Clínica

Area de Psicología Educativa

Area de Psicología Experimental

Area de Psicología Social

Area de Psicología del Trabajo

Departamento de Psicofisiología

2.3. PSICOLOGIA DEL TRABAJO

En esta área de la Psicología se formulan y modifican los procedimientos para satisfacer las condiciones en las empresas. Consiste en la aplicación de los principios y los datos Psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria.

La Psicología del Trabajo reconoce claramente que las conclusiones científicas deben ser objetivas y basarse en datos reunidos como resultado de la aplicación de un procedimiento definido. No trata las suposiciones o las hipótesis como si fueran conclusiones. (17)

De acuerdo con las características tan variadas que tiene la industria, el Psicólogo del Trabajo debe realizar diferentes tareas. Puede desarrollar la labor del análisis del trabajo o analizar la estructura de labores de la industria en que trabaja o funja como asesor; puede seleccionar al personal más idóneo para las vacantes o puestos de nueva creación con que cuenta la empresa donde trabaje; puede realizar estudios tendientes a aumentar la productividad; cuenta también con los conocimientos necesarios para realizar análisis y descripciones de puestos.

El Psicólogo del Trabajo es el profesionista más indicado para dedicarse a la capacitación del personal con que cuentan las empresas; esta actividad la puede desempeñar prestando -

17. Blum M. L. y Naylor, J. C. "Psicología Industrial". Edit. Trillas. México. 1977.

sus servicios como instructor de los cursos que se determinan para los empleados. Esta labor la puede realizar como instructor interno o externo.

Dentro del campo de la capacitación, el Psicólogo del Trabajo puede desempeñarse como analista o especialista en el Departamento de Planeación en que se realizan y surgen los programas que responden a las necesidades previamente detectadas, estableciendo los criterios de evaluación y seguimiento que deberá darse a cada programa.

Dentro del area de habilitación de los programas de capacitación, el Psicólogo del Trabajo puede desempeñarse como Coordinador de Cursos; en virtud de que cuenta con los conocimientos necesarios para elegir al instructor que impartirá un determinado curso, seleccionar los apoyos didácticos adecuados al tipo de técnica que se utilizará en el proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluar el desempeño del instructor, proporcionar el apoyo logístico requerido para la realización del curso, elaborar los reportes finales.

El Psicólogo del Trabajo puede dedicarse también a elaborar los apoyos didácticos que se requieran en los cursos de capacitación, tales como: láminas, acetatos, todo el material didáctico y paquetes de cursos por instrucción programada.

2.3.1. MARCO HISTORICO EN MEXICO

En el libro "El Análisis Experimental de la Conducta", el Lic. Alvaro Jiménez expone que en la experiencia que le ha tocado vivir, de 1963 a 1973, acerca de la Psicología del Trabajo él encuentra que:

- . El empresario mexicano tiene un escaso acceso a la información acerca de la psicología aplicada al trabajo, lo anterior lo apoya en una encuesta que él realizó en cincuenta empresas; encontrando que las fuentes de información que poseen acerca de la psicología no son técnicas. Aunado a lo anterior, el psicólogo mal capacitado no apoya sus acciones en una metodología científica con lo que contribuyen a desvirtuar el objetivo de su función.

También encontró que las actividades que debe realizar el Psicólogo son realizadas por profesionales tales como administradores de empresas, licenciados en relaciones industriales, lo anterior es reflejo de la poca información con que cuenta el empresario.

- . Es deficiente el currículum del Psicólogo del Trabajo; aquí se refiere a una investigación realizada con profesionistas formados antes del año de 1970 y que en la actualidad laboran en el ámbito pertinente y que cuentan en su currículum únicamente tres materias (psicología experimental, psicometría y psicología aplicada), se puede observar que las técnicas que se infiltran en las operaciones del Psicólogo del Trabajo son únicamente "revuelitos" de

métodos clínicos, psicoterapéuticos y de diagnóstico, que han dado un encajonamiento impropio a los hechos del trabajo, limitando la proyección del personal y, con ello, la utilización de nueva tecnología.

Los métodos utilizados son de dudosa validez, en virtud de que en la mayoría de los casos estos sólo son producto del desconocimiento que los patrones o los compañeros de trabajo tienen sobre las formas y especificaciones del cambio que se debe provocar, esta afirmación se apoya en una investigación sobre la validez de las técnicas que se utilizan para los problemas que se deben abordar en las organizaciones.

La metodología psicológica aplicada al trabajo poco tiene que reportar sobre los hallazgos, por carecer dentro del área del interés sistemático por parte de los psicólogos, para corroborar el éxito de sus técnicas y, por tanto, para controlar, observar, explicar y predecir la conducta humana en esos ambientes.

2.4. DIFERENTES CONCEPCIONES DE LA CAPACITACION

La capacitación de personal, como ya se mencionó, es una de las actividades a que se dedica el Psicólogo del Area del Trabajo, para lo cual posee las herramientas necesarias: mismas que podrá desarrollar con resultados efectivos, siempre y cuando cuente con el apoyo de los directivos y gerentes de la empresa que le contrate.

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 153-F nos indica que - "el propósito que se tiene al capacitar y adiestrar al trabajador es el de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en la actividad que normalmente desarrolla".

Por el apartado anterior y otros que serán enunciados en el Capítulo Tres de esta tesis, se podría pensar que cuando esta Ley habla de "capacitación" se está refiriendo a la "aptitud del trabajador en una labor distinta de la que normalmente desarrolla", argumento que coincide con la definición que para el propósito de este trabajo se ha seleccionado. Aunque también en algunos otros apartados, se utiliza el término de capacitación y adiestramiento en forma conjunta, de manera tal que parece difícil hacer una distinción en la connotación de ambos términos.

Cada autor trata de definir ambos conceptos; algunos los incluyen dentro del término entrenamiento, otros en cuanto a la perspectiva o plan de carrera que para el trabajador tiene la empresa o el propio individuo, etc.; tal y como se verá a continuación:

El Lic. Alfonso Siliceo, considera que la capacitación tiene como objetivo el proporcionar conocimientos, sobre todo de aspectos técnicos del trabajo. El adiestramiento lo entiende como la habilidad o destreza adquiridas, por regla general, en el trabajo predominantemente físico. (18)

Este mismo autor señala que la capacitación incluye el adiestramiento, aunque es un concepto más amplio porque se imparte a los empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual. (19)

Por su parte, el Dr. Fernando Arias Galicia considera que la capacitación y el adiestramiento se engloban dentro de un solo concepto: el entrenamiento; mismo que define como el prepararse para un esfuerzo físico y mental para estar en condiciones de desempeñar una labor. (20)

La capacitación la define como la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. El adiestramiento es el proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz. (21)

18. Siliceo, Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal". Editorial Limusa. 1982.
19. Siliceo, Alfonso. op. cit.
20. Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. 1973.
21. Arias Galicia, Fernando. op. cit.

Como se puede apreciar, ambos autores diferencian con precisión ambos conceptos desde el punto de vista del personal hacia el cual va dirigido y de la actividad que realizan. Aunque el Dr. Arias Galicia no pierde de vista que capacitar es hacerse más capaz y adiestrar es hacerse más diestro en algo, lo cual es prepararse para desempeñar una labor, es decir, entrenarse.

Por otro lado el Lic. Guillermo Gamboa Valenzuela, define la capacitación como el proceso enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar, eficientemente, las actividades de una area de trabajo. Y el adiestramiento como el proceso de enseñanza-aprendizaje - - orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar, eficientemente, las responsabilidades de su puesto. (22)

Según el Lic. Humberto Patiño Peregrina, la capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo. Y el adiestramiento, como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una perso-

22. Gamboa Valenzuela, Guillermo. "La Planificación y la Programación de la Capacitación y el Adiestramiento". Revista Pedagógica para el Adiestramiento. Vol. IX, No. 36 p. 39-49. 1987.

na de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle -
actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de tra-
bajo. (23)

Como se puede notar, analizando en detalle los conceptos - -
enunciados, ambos autores dan sus definiciones considerando
los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los
empleados en el puesto actual o a futuro, si la empresa tie-
ne como perspectiva el desarrollo para su personal.

Para fines de este trabajo de tesis, las definiciones que se
consideran aplicables son las que enuncia el Lic. Humberto -
Patiño de la capacitación y el adiestramiento.

23. Patiño Peregrina, Humberto S. "Determinación de Necesida-
des de Adiestramiento y Capacitación (DNAC)". Revista Pe-
dagógica para el Adiestramiento. Vol. IX, No. 35, p. - -
6-26. 1979.

2.5. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - de la Ley Federal del Trabajo se incluyen lineamientos normativos en materia de Capacitación y Adiestramiento, mismos que en seguida se mencionan:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123, Apartado "A", Fracción III, se expresa como una obligación de las empresas el proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo se incluyen los siguientes temas:

- | | |
|--|---|
| Sobre el Propósito de la Capacitación. | <ul style="list-style-type: none">. Elevar el Nivel de Vida y la Productividad del Trabajador (Art. 153-A). Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionar la información sobre nueva tecnología; preparar para una vacante; prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad (Art. 153-F) |
| Sobre las Obligaciones de la empresa | <ul style="list-style-type: none">. Incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo puntos referentes a la capacidad (Art. 25-VIII y 391-VII). Proporcionar capacitación y adiestramiento (Art. 132-XV) |

- . Participar en las Comisiones Mixtas - de Capacitación y Adiestramiento - - (Art. 132-XXVIII)
- . Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), sobre la conformación y bases generales de las Comisiones Mixtas (Art. 153-O)
- . Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta (Art. 153-E)
- . Atender convocatoria para la conformación de las Comisiones (Art. 153-K)
- . Presentar a la STPS los planes y programas de capacitación e informar - - avances y/o modificaciones de los mismos (Art. 153-N).
- . Aplicar inmediatamente los planes y programas de capacitación (Art. 153-Q)
- . Enviar a la STPS la lista de constancia de habilidades (Art. 153-V)
- . Derecho del trabajador a la capacitación y adiestramiento (Art. 153-A)
- . Obligación de asistir puntualmente a los eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación (Art. 153-H).
- . Derecho de formar parte de la Comisión Mixta de la Capacitación y Adiestramiento (Art. 153-I).

Sobre los Derechos
y Obligaciones de
los Trabajadores

- . Derecho a constancia respectiva y a figurar en los registros (Art. 153 -- T-V)
- . Obligación a acreditar o presentar examen de suficiencia, cuando se niegue a recibir la capacitación (Art. - 153-U)

Sobre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento . Integración y facultades de las Comisiones Mixtas (Art. 153-I)

Sobre los planes y Programas . Requisitos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento - - (Art. 153-Q)

Sobre las Sanciones . Hace referencia a lo dispuesto en el Art. 878-IV de esta misma Ley (Art. - 153-S)

2.6. PROCEDIMIENTO PARA LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

En el Instituto Nacional de Productividad División AR/O (Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra), se publicó lo siguiente:

Planeación

El primer paso para la capacitación y adiestramiento de personal es contar con una guía que dé ordenamiento a estas acciones, mismas que incluye políticas, metas, actividades para lograr dichas metas, recursos para implantar y mantener la función e instrumentación que ayuden a controlar la función de capacitación y adiestramiento.

Detección de Necesidades

Un segundo paso es la investigación de las necesidades de la empresa y así determinar los programas específicos para cada área de la empresa, precisando prioridades e identificando el personal a entrenar para un puesto y/o promoción.

La detección de necesidades es el proceso que permite precisar las diferencias cuantificables y medibles entre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar un puesto y las que el empleado posee actualmente; lo que resulta de la confronta de estos parámetros permite dar la clave para plantear el tipo y la intensidad del entrenamiento.

Elaboración de Programas

A partir del diagnóstico de la detección de necesidades se elaboran los programas de capacitación y adiestramiento. Es te programa es un documento normativo elaborado para registrar el proceso de enseñanza-aprendizaje de un evento y deberá contener:

- . Objetivos de Aprendizaje
- . Contenido Temático
- . Planeación y organización del proceso enseñanza-aprendizaje
- . Determinación de los recursos de apoyo

Habilitación de los Programas

Este paso consiste en la programación de los eventos de capacitación, así como definir y promover los recursos para su ejecución. En su procedimiento se contempla programar, considerar y/o definir recursos, efectuar convenios y controlar servicios de personal para desarrollar los eventos, proveer recursos didácticos, revisar y aprobar planes de capacitación y adiestramiento.

Ejecución del Adiestramiento

Se tiene como propósito el efectuar las actividades de capacitación previstas en la programación. Para lo anterior se considerará la prioridad de los eventos calendarizados, contratación de instructores, registro de participantes, formación de grupos, realización de eventos, evaluación inicial,

informar por cada evento, etc.

Evaluación de la Capacitación y Adiestramiento

La evaluación consiste en valorar cualitativa y cuantitativamente el grado en que fueron logrados los objetivos establecidos en las acciones de capacitación y adiestramiento (NET)

Ortiz Tetlacuilo, la define como la acción tendiente a obtener información precisa y confiable acerca de los efectos que el adiestramiento y la capacitación tuvieron sobre la conducta de los participantes, el desempeño del trabajo y el funcionamiento de la empresa. Esto es, que mediante la evaluación se determina el grado en que se han alcanzado los objetivos de un programa. (24)

24. Valencia Aguirre, José A. "Evaluación de la Capacitación" Revisión Bibliográfica. Instituto Nacional de Estudios -- del Trabajo. S.T.P.S. No. 16. México. 1982.

2.7. EL APRENDIZAJE

La persona encargada de proporcionar el curso de capacitación o adiestramiento debe saber cómo se aprende y cuál es el proceso de aprendizaje para que esté en condiciones de diseñar las estrategias más adecuada y así el aprendizaje de los participantes sea óptimo. El aprendizaje se define como una modificación de la conducta.

El aprendizaje ha sido estudiado desde épocas muy lejanas, con especial énfasis en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la idea de encontrar el camino más corto y efectivo para lograrlo y descubrir cómo se lleva a efecto.

Las teorías de instrucción que abarcan más situaciones de enseñanza-aprendizaje y señalan principios determinantes para que el proceso de aprendizaje se efectúe óptimamente son las escuelas Cognocitivas y la Neoconductista.

En la escuela Cognocitiva los principios de aprendizaje que se aplican y es recomendable controlar con la enseñanza y durante el proceso de aprendizaje, desde el punto de vista cognocitivo son:

La Percepción, que es la forma en que conocemos la realidad. Aquí el participante identifica y descubre el significado del objeto que percibe y lo interpreta. Por esta razón debe planearse adecuadamente la presentación de estímulos en la situación de enseñanza-aprendizaje, a fin de dirigir el objeto del participante hacia el objeto de estudio.

La organización por configuraciones globales, se requiere - que el participante analice cada elemento percibido y sus - relaciones para identificarlo en una estructura total; con- siste en haber captado la estructura que guarda una forma - específica y única.

Retroalimentación, consiste en identificar si fue buena o - mala la ejecución del participante y por qué, éste permitti- rá analizar con el participante su aprendizaje, para poder corregir errores en el caso de que se presentan, ya que el conocimiento inmediato de los resultados, facilita pautas a seguir con respecto a la conducta que está realizando el -- participante.

La Escuela Neoconductista considera que los principios de - aprendizaje son los siguientes:

La actividad, se requiere la participación activa del parti- cipante dentro del proceso de aprendizaje; es decir, la ac- tividad mental del participante debe manifestarse por medio de una conducta observable.

La repetición, el participante debe repetir la actividad de estudio requerida durante el proceso de aprendizaje.

El refuerzo, actividad o recompensa que incrementa la proba- bilidad de ocurrencia de una conducta dada. Este reforza- miento afecta la forma, fuerza y dimensión de dicha respues- ta; y si es aplicado simultáneamente o inmediatamente des- pués de que el participante emite la respuesta, será más -- efectivo el aprendizaje.

La Necesidad, todo participante requiere de un propósito o razón específica que lo impulse a realizar la actividad de estudio requerido; es decir, la necesidad de aprender; dicha necesidad es similar a la motivación o pulsión en otras escuelas de aprendizaje.

Dentro de los cursos de capacitación y adiestramiento, es importante el establecimiento de objetivos: en virtud de que cuando el participante conoce la situación final que se propone la educación que recibe, se estimula su interés hacia el estudio y por ende, se logra un aprendizaje eficaz.

Se incluyeron estas dos teorías para describir cómo se efectúa el aprendizaje. Y como se puede apreciar ambas teorías no se contraponen sino que se complementan, dando como resultado un panorama más amplio de cómo se efectúa el proceso de aprendizaje. (25)

25. Tomado de la fuente:

Fertilizantes Mexicanos, S.A. "Terminología de Capacitación y Adiestramiento". Serie Capacitación. Gerencia de Administración y Relaciones Públicas. México 1980.

CAPITULO 3

3.1. METODOLOGIA

La presente investigación, por la función de los objetivos - que se pretenden alcanzar, del recurso de que se ha dispuesto y del tipo específico de problemas que se ha abordado, se refiere a un estudio de Diagnóstico. (26)

El establecimiento de relaciones de funcionalidad en el comportamiento, aprendizaje, estado de salud y otros aspectos - de los seres humanos es difícil y laborioso. Y es frecuente que se requiera una gran diversidad de investigaciones que - primeramente sugieran la hipótesis y posteriormente la apoyen en contextos diferentes.

Ningún estudio puede corroborar una hipótesis de funcionalidad, únicamente le da apoyo a la veracidad de la misma. Los diferentes tipos de estudio sugieren o dan gracias variables de apoyo a una hipótesis.

Por la evolución del fenómeno estudiado en este trabajo de tesis, es de tipo Transversal, ya que se mide en una sola - ocasión la o las variables. También se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento dado, - sin que se pretenda evaluar la evolución de esas unidades. (27)

26. Méndez Ramírez, Ignacio y Asociados. "El Protocolo de Investigación". Lineamientos para su elaboración y análisis.
27. Méndez Ramírez, Ignacio y Asociados. op. cit.

Asimismo, por el tipo de comparación de poblaciones y como ya se mencionó, es Descriptivo, ya que solo se cuenta con una sola población en función de un grupo de variables y no existen hipótesis centrales. También se considera que se puede recurrir a un grupo de hipótesis que se refieren a la búsqueda sistemática de asociaciones entre algunas variables dentro de la misma población. (28)

Por la interferencia del investigador en el fenómeno estudiado, este trabajo es de tipo Observacional, ya que solo se puede describir o medir sin modificar a voluntad propia ninguno de los factores que intervienen en el proceso. (29)

28. Idem.

29. Idem.

3.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El objetivo de este trabajo es el de determinar qué aspectos de la materia de Desarrollo de Recursos Humanos I, II y III son aplicados en los Programas de Capacitación y/o Adiestramiento en la Industria del Vestido; a través de una investigación de campo. (ver anexo No. 7)

La materia antes mencionada, se incluye dentro de la formación académica del Psicólogo del Trabajo, consta de tres partes sustantivas y tiene como objetivo genérico:

"Que el alumno identifique las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal de una organización, elabore los programas de instrucción pertinentes, de acuerdo a la Tecnología Educativa y evalúe su intervención en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía básica"

Se pretende determinar en un escenario, Industria del Vestido, qué aspectos de esta materia son tomados en cuenta para la elaboración de los Programas de Capacitación y/o Adiestramiento.

Frecuentemente se relaciona a la Industria del Vestido con la Industria Textil; para efectos de esta tesis la primera incluye a las empresas que se dedican a maquilar diferentes tipos de prendas de vestir, previo corte y diseño, y la Industria Textil incluye a aquellas empresas cuya actividad es hilados y tejidos.

3.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Investigar si se proporciona capacitación y/o -
adiestramiento en la Industria del Vestido para
cumplir con un requerimiento legal, o porque ha
demostrado su efectividad y por consiguiente ha
sido adoptada como una política de la empresa.

- Qué persona, area de la empresa o institución -
proporciona la capacitación y/o adiestramiento
a las empresas incluidas dentro de la muestra.

- Qué estudios posee la persona o personas encar-
gadas de proporcionar la capacitación y/o adies-
tramiento al personal de las empresas incluidas
dentro de la muestra.

- Qué papel desempeña el sindicato, si lo hay, en
la capacitación y/o adiestramiento del personal
de cada una de las empresas investigadas.

- Cómo se proporciona esta capacitación y/o adies-
tramiento.

3.4. METODO

3.4.1. Tipo de Encuesta.

Por el procedimiento utilizado para el desarrollo de este trabajo de tesis, se considera una "Encuesta Descriptiva", ya que contempla los siguientes factores:

- Se ubica a la población en un momento determinado.
- No se cuenta con una hipótesis central, pero este estudio puede servir para sugerir hipótesis contrastables una vez concluida la encuesta.

3.4.1.1. Ventajas.

- Permite unificar criterios de selección de las unidades de estudio, así como la estandarización de mediciones; disminuyendo por lo tanto la posibilidad de sesgo.
- Permite el estudio de prevalencia de una o varias características de una población.
- Es útil para estudios exploratorios y para asentar las bases de estudios longitudinales y/o comparativos.
- La representatividad que se obtiene es significativa y positiva.

3.4.1.2. Desventajas

- Su diseño y conducción es por lo general más costoso que el estudio retrospectivo transversal.
- Su diseño y construcción toma más tiempo que el estudio retrospectivo transversal.
- Por sus características, generalmente no permite establecer comparaciones con otras poblaciones.
- Puede existir una alta tasa de falta de respuestas.
- No permite conocer la evolución del fenómeno en estudio.

El grado de avance del conocimiento en relación a la causalidad, interpretada del tipo de estudio transversal descriptivo, sugiere la hipótesis "X causa Y", y es a la encuesta descriptiva que se indica asociación de "X' causa Y'".

La población objetivo es aquella a la cual se pretende hacer la extrapolación. Se toma en cuenta la característica de en cuesta descriptiva que estudia una población para definir -- las características generales y la ubicación temporal y espa cial de la población. Por tal motivo y para estar en condi-- ciones de evaluar correctamente dicha población, es importan te definir la muestra y así hacer una extrapolación válida, o bien especificar los supuestos en los que se basa la extra polación.

3.4.2. CARACTERISTICAS GENERALES

3.4.2.1. Criterios de Inclusión:

Son las características que deben estar presentes para considerar a una unidad como parte de la población, tales como:

- Que la empresa desarrolle la actividad de Industria del Vestido.
- Que se ubique en la circunscripción de la Oficina Federal de Hacienda No. 020 del Distrito Federal.
- Que tenga un mínimo de un año de estar desarrollando sus actividades.
- Que sea considerada mediana empresa.

3.4.2.2. Criterios de Exclusión:

Son aquellas características que, aun estando presentes, excluirán a la unidad como parte de la población, y son:

- Que la empresa se encuentre fuera de la circunscripción de la Oficina Federal de Hacienda No. 020 del D. F.
- Que no sea considerada mediana empresa.
- Que no desarrolle la actividad de Industria del Vestido.
- Aunque la empresa sea mediana y se encuentre dentro de la rama de la Industria del Vestido, no posea un año desarrollando esta actividad.

3.4.2.3. Ubicación Temporal y Espacial:

Este punto se refiere a que las empresas a estudiar en la investigación se encuentren comprendidas en tiempo y espacio.

- Para esta investigación se seleccionará a todas aquellas - empresas dedicadas a la Industria del Vestido, mismas que deberán encontrarse en la circunscripción de la Oficina Federal de Hacienda No. 020 del Distrito Federal, en el año de 1987.

3.4.2.4. Diseño Estadístico del Muestreo

Generalmente es muy difícil estudiar a la totalidad de las - unidades que constituyen a la población objetivo; por lo que es recomendable practicar un muestreo.

Sin embargo, por el tamaño de la muestra de esta investigación, surge el problema de la representatividad, por lo que se define que se puede extrapolar a la población objetivo. Es decir, no se utiliza muestreo y se investigará a todas - las empresas que se encuentren dentro de la población seleccionada.

3.4.3. Población

La forma elegida para la selección de la población se realizó, como ya se mencionó anteriormente, a partir de los criterios de inclusión y exclusión.

Para lo anterior, se hizo una revisión de los listados de seguimiento de contribuyentes, mismos que son emitidos por la Subadministración de Informática de la Administración Fiscal Regional del Centro del Distrito Federal, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y se seleccionaron solo aquellos datos de las empresas cuya actividad o giro se refiriera a la Industria del Vestido y cuyas instalaciones se ubicaran dentro de la jurisdicción de la Oficina Federal de Hacienda No. 020, localizada en la Avenida Plutarco Elías Calles No. 820, Col. Granjas México, Delegación Iztacalco, - C.P. 08400, México, D.F. (Ver Anexos 1 y 2)

De los listados se tomaron los siguientes datos:

- Número de Registro Federal de Contribuyente.
- Nombre, Denominación o Razón Social de la Empresa.
- Domicilio Fiscal (lugar en donde desarrolla su actividad)
- Clave del Giro o Actividad a la que se dedica (qué rama de la industria desarrolla). (Ver Anexo 3)
- Que se encuentre clasificada como mediana empresa.
- Que esté activa mínimo un año.

Con estos datos se elaboró una relación de empresas cuyas características las ubicaran dentro de la muestra de la población objetivo. (Ver Anexo 4)

3.4.4. Instrumento

El instrumento a través del cual se recabarían los datos para este trabajo de tesis, fue un cuestionario; mismo que puede ser clasificado, por el tipo de preguntas que se incluyeron, como un ensayo, ya que proporciona a la persona que lo conteste un margen de libertad en sus respuestas.

En este cuestionario se insertan preguntas abiertas basadas en la Tecnología Educativa que se incluye como bibliografía básica en la materia de Desarrollo de Recursos Humanos en sus tres módulos. Dicho cuestionario se estructuró de tal manera que se obtendría información por áreas y al momento de su aplicación no se podría pasar a otra área sin antes haber contestado afirmativamente en el área previa.

En su versión original, el cuestionario constaba de 80 preguntas que fueron sometidas al método de jueceo con el objeto de hacer la estimación de la confiabilidad; a los resultados se les dio el tratamiento estadístico de Spearman-Brown (0.71%). El tipo de validez es de contenido, que se refiere a qué tan bien mide el instrumento el punto de interés y las conductas bajo consideración.

El cuestionario quedó conformado por 58 preguntas divididas en cinco bloques; el primero de ellos investiga si se proporciona capacitación y/o adiestramiento al personal, por qué, qué cursos se imparten, quién imparte estos cursos, en qué horario, en qué instalaciones, etc.

El segundo bloque investiga la definición que los entrevista dos dan acerca de los conceptos de capacitación y adiestra-- miento, la importancia que para la empresa y el personal re- visitan estos conceptos, a qué niveles se imparten los cursos, de qué herramientas se valen para realizar la detección de - necesidades de capacitación, etc.

El tercer bloque se refiere a los procedimientos utilizados para desarrollar los programas de capacitación y/o adiestra- miento, así como la habilitación de los cursos que se propor- cionan al personal.

El cuarto bloque investiga la forma en que son evaluados los cursos que la empresa proporciona, los materiales, las técni cas de enseñanza, etc.

Y el quinto bloque investiga si se proporciona material di-- dáctico en cada curso; el tipo de reconocimiento que se otor- ga, tanto a los participantes, como al instructor; el grado de ingerencia que tiene el sindicato en la capacitación y/o adiestramiento de personal, etc. (Ver Anexo 5)

3.5. PROCEDIMIENTO

3.5.1. Desarrollo

Fase A

Para desarrollar esta investigación se utilizó el siguiente procedimiento:

- a).- Se realizó una entrevista-cuestionario siguiendo principios metodológicos.
- b).- Se unificaron criterios para la forma de llenado de los cuestionarios, así como del análisis, calificación e interpretación del mismo.
- c).- Se solicitó una carta a la Facultad de Psicología en que se hiciera constar el motivo por el cuál se estaba realizando la investigación.
- d).- Se programaron citas de trabajo por vía telefónica o bien personalmente, con las empresas a entrevistar; tomando en cuenta la disposición de los encargados de la capacitación o en su defecto, con los dueños de las empresas. Desde el primer contacto se explicaba a la persona entrevistada, la labor que se estaba llevando a cabo y se les solicitaba su colaboración (en algunos casos desde este primer contacto se negaban a colaborar).

Fase B

Ya en la entrevista se procuraba establecer un adecuado rap
port, aclarándoles cada una de las inquietudes que manifes-
taban y, posteriormente:

- 1.- Una vez hecha la presentación personal, se les daba una breve introducción acerca de la temática a seguir, también se les explicaba los alcances de la investigación, etc.
- 2.- Posteriormente, se le solicitaba al entrevistado plati
cara acerca de las actividades genéricas del area de ca
pacitación.
- 3.- Después se le planteaba una a una las preguntas que incluía el cuestionario, mientras la otra persona anotaba lo que el entrevistado contestaba: en caso de existir - alguna duda en la pregunta ésta era explicada por el en
trevistador: cuando el entrevistado titubeaba o no ter
minía una respuesta precisa y contestaba que "NO", se tra
taba de investigar cómo se realizaba ese proceso o ac
cción (para determinar si se llevaba a cabo o no la ac
cción que se pretendía investigar en esa pregunta), si - el procedimiento que describía no correspondía a lo que la pregunta investigaba, se daba por ter
minada la entre
vista; no sin antes averiguar el último bloque de pre
guntas del cuestionario.
- 4).- Una vez concluida la entrevista, se revisaba cada una de las respuestas anotadas en el cuestionario: lo ante

rior para confirmarlas o agregar algo que no se hubiera anotado.

Cabe mencionar, que durante las entrevistas realizadas, ambos participantes de la investigación cambiaron alternativamente el papel de entrevistador y anotador de respuestas.

Fase C

Una vez recopilada la información de la Fase B, se procedió a lo siguiente:

- A.- Analizar, interpretar y sintetizar la información proporcionada por los entrevistados de cada una de las empresas.
- B.- Vaciar la información en las hojas destinadas para cada una de las preguntas del cuestionario.

Fase D

Se analizó la información que proporcionaron los entrevistados a cada pregunta estableciendo rangos de respuesta por frecuencia, tratando de darles una interpretación global para su representación en gráficas y en el análisis de resultados.

3.6. TRATAMIENTO DE DATOS

Una vez visitadas las empresas que aceptaron colaborar en este trabajo de tesis, se procedió a agrupar por frecuencia to das las respuestas de cada una de las preguntas.

La labor de agrupamiento por frecuencia requirió, en algunos casos, de la revisión de las respuestas que anteriormente ha bía dado el entrevistado, para deducir el por qué daba esa - contestación, o bien, qué quería decir con esa respuesta.

En algunos casos, las respuestas que daban los entrevistados denotaban una falta total de comprensión de la pregunta que se les hacía, con lo que quedaba evidenciado el desconoci- miento que tienen sobre los aspectos relacionados con la me- todología de la capacitación y adiestramiento de personal.

Una vez agrupadas las frecuencias de respuestas a cada pre- gunta, se calculó su porcentaje por medio de una regla de -- tres, es decir, el índice absoluto (número de empresas que - estaban agrupadas en cada frecuencia) se multiplicó por 100, el resultado obtenido de esta operación fue dividido entre - el número total de empresas de las cuales se obtuvo informa- ción.

A partir de la información anterior, se procedió a su repre- sentación gráfica y a describir y comentar los datos obteni- dos, mismos que se encuentran en el capítulo 4.

3.7. ANALISIS DE RESULTADOS

Una vez comentados los resultados obtenidos por cada una de las 58 preguntas que integran el instrumento utilizado para esta investigación, se procedió a determinar el grado de independencia u homogeneidad entre las preguntas; para lo cual se utilizó la Prueba χ^2 .

Para lo anterior fue necesario conocer la distribución de los valores bajo el supuesto de que no hay asociación; para ello se elaboró una tabla de contingencia donde se clasificaron a los elementos en forma exhaustiva y en categorías mutuamente excluyentes, para dos variables simultáneamente.

A partir de los valores de la tabla de contingencia, se calcularon los valores esperados, bajo el supuesto de no asociación que es la hipótesis de nulidad. Posteriormente se compararon esos valores esperados y los valores observados, para ver qué tanto discrepaban unos de otros. Para la evaluación del tamaño de la discrepancia se obtuvo el valor de la χ^2 ya calculada y se comparó con un valor obtenido llamado χ^2 de tablas, de la tabla de valores críticos de χ^2 .

En un estudio descriptivo como el presente, la hipótesis de nulidad plantea que las variables categóricas (preguntas del cuestionario) no están asociadas. Por lo que la probabilidad de pertenencia a una categoría de una de las variables es independiente de las categorías de la otra variable.

Si el valor de χ^2 calculada era mayor que el valor de la χ^2 de la tabla, se consideró que había una gran discrepancia entre los valores observados y los esperados; por lo que hubo diferencias estadísticamente significativas al nivel escogido y se rechazó la hipótesis de nulidad.

Si el valor de χ^2 calculada era menor o igual que el valor de la χ^2 de la tabla, se consideró poca la discrepancia entre los valores observados y los esperados; por lo que se decidió que no hubo diferencias estadísticamente significativas al nivel escogido y no se rechazó la hipótesis de nulidad. Lo anterior no quiere decir que se acepta la hipótesis de nulidad, sino que no hubo evidencias suficientes para rechazarla.

A continuación se incluyen las hipótesis de nulidad y las hipótesis alternas de las variables categóricas analizadas:

H_0 = Capacitación independiente del conocimiento legal.

H_1 = Capacitación dependiente del conocimiento legal.

H_0 = Capacitación independiente de personal encargado de proporcionarla.

H_2 = Capacitación dependiente de personal encargado de proporcionarla.

H_0 = Capacitación independiente de dar cumplimiento al requisito legal.

H_3 = Capacitación dependiente de dar cumplimiento al requisito legal.

H₀ = Capacitación independiente de su efectividad.

H₄ = Capacitación dependiente de su efectividad.

H₀ = Capacitación independiente de dar cumplimiento al requisi
sito legal y de su efectividad.

H₅ = Capacitación dependiente de dar cumplimiento al requisi
to legal y de su efectividad.

H₀ = Capacitación independiente de importancia para la empresa.

H₆ = Capacitación dependiente de importancia para la empresa.

H₀ = Capacitación independiente de importancia para el trabaja
jador.

H₇ = Capacitación dependiente de importancia para el trabajador.

H₀ = Capacitación independiente de la detección de necesidades
de capacitación (D.N.C.)

H₈ = Capacitación dependiente de la D.N.C.

H₀ = Capacitación independiente de evaluación del desempeño
laboral para la D.N.C.

H₉ = Capacitación dependiente de evaluación del desempeño la
boral para la D.N.C.

H₀ = Capacitación independiente de utilizar un modelo de capa
citación.

H₁₀ = Capacitación dependiente de utilizar un modelo de capaci
tación.

H₀ = Capacitación independiente de elaborar objetivos.

H₁₁ = Capacitación dependiente de elaborar objetivos.

H₀ = Capacitación independiente de evaluación.

H₁₂ = Capacitación dependiente de evaluación.

H₀ = Capacitación independiente de material didáctico.

H₁₃ = Capacitación dependiente de material didáctico.

H₀ = Capacitación independiente de proporcionar reconocimiento.

H₁₄ = Capacitación dependiente de proporcionar reconocimiento.

H₀ = Capacitación independiente del area de Producción.

H₁₅ = Capacitación dependiente del area de Producción.

H₀ = D.N.C. independiente de utilizar un modelo de capacitación.

H₁₆ = D.N.C. dependiente de utilizar un modelo de capacitación.

H₀ = D.N.C. independiente de realizar un reporte escrito.

H₁₇ = D.N.C. dependiente de realizar un reporte escrito.

H₀ = D.N.C. independiente de elaborar Programas de Capacitación.

H₁₈ = D.N.C. dependiente de elaborar Programas de capacitación.

H₀ = D.N.C. independiente de objetivos.

H₁₉ = D.N.C. dependiente de objetivos.

H₀ = Objetivos de Capacitación independiente de Principios - de aprendizaje.

H₂₀ = Objetivos de Capacitación dependiente de Principios de aprendizaje.

H₀ = Objetivos de Capacitación independiente de los elementos.

H₂₁ = Objetivos de Capacitación dependiente de los elementos.

H₀ = Objetivos de Capacitación independiente de reconocer su importancia.

H₂₂ = Objetivos de Capacitación dependiente de reconocer su importancia.

H₀ = Programas de Capacitación independientes de material didáctico.

H₂₃ = Programas de Capacitación dependientes de material di--dáctico.

H₀ = Evaluación independiente de su conocimiento.

H₂₄ = Evaluación dependiente de su conocimiento.

H₀ = Evaluación independiente de estándares de ejecución.

H₂₅ = Evaluación dependiente de estándares de ejecución.

H₀ = Evaluación independiente de su seguimiento.

H₂₆ = Evaluación dependiente de un seguimiento.

H₀ = Conocimiento legal independiente de elaboración de Programas.

H₂₇ = Conocimiento legal dependiente de elaboración de Programas.

H₀ = Evaluación independiente de analizar costo-beneficio.

H₂₈ = Evaluación dependiente de analizar costo-beneficio.

CAPITULO 4

4.1. RESULTADOS Y SU ANALISIS

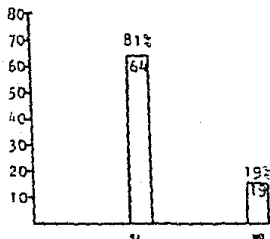
Como se comentó en el capítulo anterior, las respuestas a cada pregunta del cuestionario (ver anexo No. 5) fueron clasificadas y a partir de su frecuencia se procedió a obtener el porcentaje correspondiente.

Los porcentajes de cada pregunta fueron graficados con el propósito de lograr una mayor representación del comportamiento mostrado por las 79 empresas entrevistadas (cabe mencionar que la población seleccionada estuvo constituida por 228 empresas (ver anexo No. 6), aceptando colaborar en esta investigación solo el 34% de las mismas).

A continuación se incluyen estas gráficas y un breve comentario de los resultados.

BLOQUE I

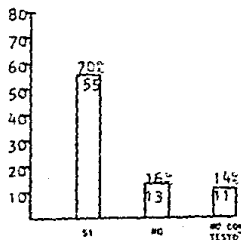
I.1.- ¿Se proporciona Capacitación y/o Adiestramiento al personal que labora en esta empresa?



De acuerdo a los datos obtenidos en la población investigada, el 81% de las empresas sí proporcionan capacitación y/o adiestramiento a su personal.

Un 19% no lo proporciona; dentro de las razones que dan para no cumplir con este requisito legal se encuentran que: en esta rama de la industria, la capacitación no es necesaria; al personal no le interesa capacitarse y los conocimientos necesarios para realizar su trabajo, es tan sencillo que no requiere de la estructuración de cursos de capacitación; la empresa no puede destinar parte de su presupuesto para una actividad que poco beneficio le reporta, ya que el personal después de cierto tiempo se retira de la empresa.

I.2.- ¿Conoce los aspectos legales en los que se basa la Capacitación y/o Adiestramiento?



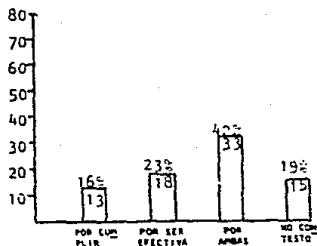
El 70% de las empresas investigadas tienen conocimiento de que la capacitación es una obligación del patrón y un derecho del trabajador y que está sujeta a normas y disposiciones, mismas que se incluyen en algunos apartados de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

Un 16% de la población investigada respondió negativamente a esta pregunta y proporcionan capacitación al personal porque no cuentan con la experiencia requerida para el puesto que ocupan.

Un 14% de la población investigada se abstuvo de responder a esta pregunta.+

+ Aquí se menciona que no contestaron algunas empresas, la razón es que las personas entrevistadas no quisieron responder a la pregunta de este primer bloque, desconociéndose el motivo. Pro procedimiento el primer bloque y el último se preguntaron al entrevistado aunque éste diera como respuesta un "NO" o no se contestara a la misma.

I.3.- ¿Se proporciona Capacitación y/o Adiestramiento para -- cumplir con los requisitos legales o porque ha demostrado su efectividad?



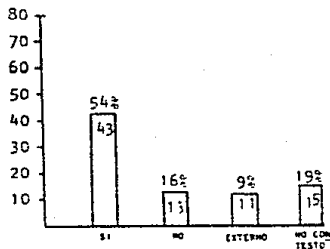
De las empresas que proporcionan capacitación a su personal, el 16% lo hacen solo por cumplir con un requisito legal, que de no cumplir podría ocasionarles sanciones.

Un 23% proporciona capacitación porque ha demostrado su efectividad, ya que se ha observado una disminución de los desperdicios del material; la maquinaria tiene un mejor cuidado y mayor mantenimiento; los tiempos de producción por unidad disminuyen notablemente y, como este personal cobra por lo que produce, perciben un mayor salario.

El 42% de la población capacita al personal por las dos razones antes enunciadas.

Un 19% de las empresas no contestaron a esta pregunta.

I.4.- ¿Cuenta la empresa con personal encargado de proporcionar la Capacitación y/o Adiestramiento?



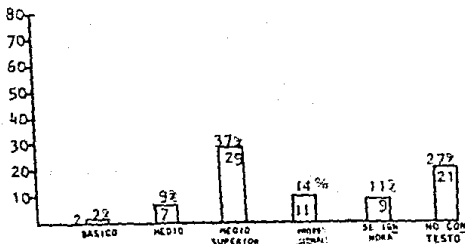
En el 54% de las empresas cuentan con personal propio para capacitar a los trabajadores, aunque estas personas no se dedi-can exclusivamente a esta actividad, tienen encomendadas - - otras funciones, jefes inmediatos o personas que más experiencia tienen de la actividad.

Un 16% de la población no cuenta con personal encargado de impartir la capacitación y/o adiestramiento por lo que contra-tratan los servicios de un despacho y/o instructores de acuerdo a la problemática que en esos momentos o a futuro se pre-sente.

Un 9% de las empresas envía a su personal a capacitarse en - - instituciones especiales o en otras empresas por no contar - - con despachos fijos, con personal idóneo o con presupuesto.

Un 19% no contestó a esta pregunta.

I.5.- ¿Qué grado de escolaridad tienen los encargados de la Capacitación y/o Adiestramiento?



La escolaridad de las personas encargadas de la capacitación es de nivel básico en un 2%.

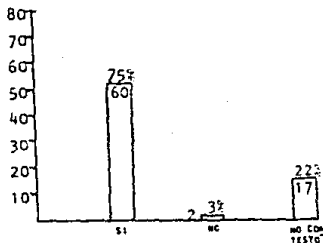
Un 9% de secundaria; el 37% de preparatoria o con estudios técnicos; en un 14% con carrera profesional (hay un psicólogo del área clínica).

Las razones por la cual el trabajador tiene una escolaridad y formación tan diferente son que el personal se dedica a la capacitación sin descuidar su trabajo, ya que son supervisores, jefes inmediatos, etc. El personal que fue contratado para realizar ciertas actividades pero que por su experiencia y conocimientos determina los programas y/o cursos de capacitación.

Un 11% ignora esta información.

El 27% no contestó a esta pregunta.

I.6.- ¿La empresa cuenta con instalaciones apropiadas para impartir la Capacitación y/o Adiestramiento?

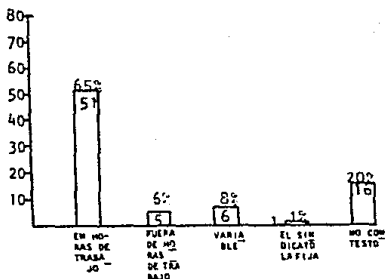


Un 75% de las empresas proporcionan la capacitación en sus propias instalaciones, de las cuales el 65% cuenta además con un salón que se acondiciona para cada tipo de cursos y con maquinaria similar a la que utilizarán o bien utilizan, según sea el caso; un 3% capacita a su personal en otras instituciones o empresas.

Un 3% no cuenta con instalaciones, capacitando a su personal en el área de trabajo.

El 22% no proporcionó información acerca de esta pregunta.

1.7.- ¿En qué horario se imparten los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?



Los cursos de capacitación son impartidos en un 65% de las empresas dentro del horario de trabajo, que es como marca la ley.

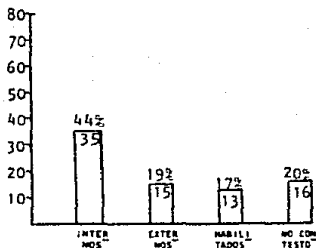
En un 6% fuera del horario de labores.

En un 8% la imparten dentro o fuera del mismo horario, en virtud de que se tienen que sujetar al horario de otra institución o empresa.

Una de las empresas capacita al personal dentro del horario que el sindicato señala (1%), ya que es el encargado de determinar.

El 20% no contestó a esta pregunta.

I.8.- ¿Qué tipo de instructores imparten los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?



El 44% de las empresas capacitan al personal con instructores internos, mismos que por su experiencia y conocimientos en esa rama industrial y en la empresa son los más adecuados; cuando los cursos se refieren a innovaciones o nuevos métodos de trabajo, recurren a otras instituciones y/o instructores externos.

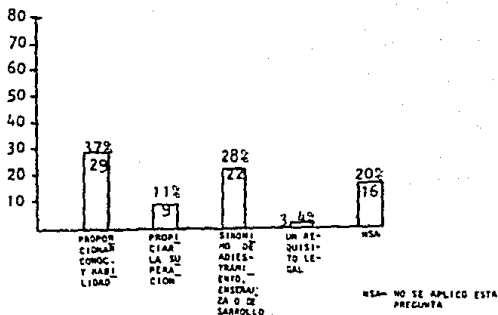
Un 19% contrata los servicios de instructores externos para impartir los cursos.

El 17% de las empresas detectan al personal con mayor conocimiento y experiencia y los habilita como instructores.

El 20% de las empresas no proporcionó información.

BLOQUE II

II.1.- ¿Qué es Capacitación de Personal?



El 37% de las empresas investigadas definen la capacitación como la acción de proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades requeridas para la realización de las actividades en su puesto de trabajo.

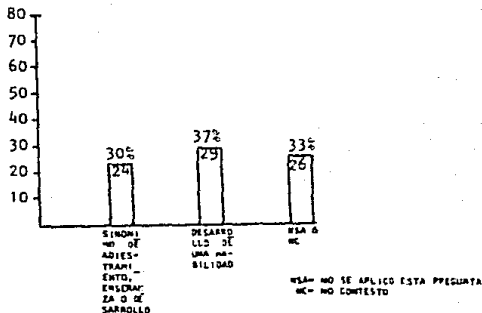
Un 11% definen capacitación como la herramienta que permite la superación del individuo a través del mejor desempeño del trabajo.

El 28% de las empresas consideran la capacitación un sinónimo de adiestramiento, enseñanza y desarrollo.

Un 4% la identifican como un concepto que permite cumplir con una disposición legal.

NOTA: NSA significa "No se aplicó". Según el procedimiento de esta investigación, incluye el no continuar con el siguiente apartado si contestan negativamente al anterior.

II.2.- ¿Qué es Adiestramiento de Personal?



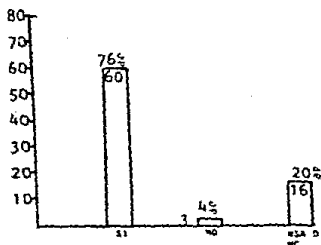
Adiestramiento de personal es definido por el 30% de las empresas como sinónimo de capacitación, enseñanza y desarrollo; todo ello va encaminado a la superación del individuo a través de un mayor conocimiento de su puesto.

Un 37% definen adiestramiento como aquella actividad tendiente a desarrollar las habilidades y aptitudes requeridas por el individuo para mejorar la realización de las actividades de un puesto de trabajo.

Al 33% de la población no se aplicó esta pregunta o no contestó a ella.

NOTA: NC significa "No contestó". Algunas de las personas de las empresas que se entrevistaron, no contaban con la información requerida.

II.3.- ¿Considera la Capacitación y/o Adiestramiento de Personal, un factor importante dentro de la empresa?

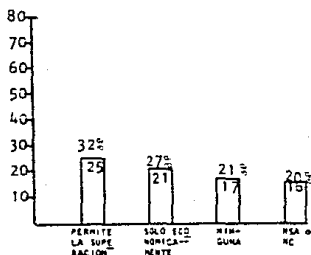


El 76% de las empresas consideran la capacitación y/o adiestramiento un apoyo muy importante para lograr sus objetivos, permitiéndoles lograr la optimización de sus recursos y la superación propia y del personal con que cuentan.

Un 4% de la población considera que la capacitación y/o adiestramiento no es importante para la empresa, por experiencia propia han observado que el personal que han capacitado se va de la empresa sin aplicar lo aprendido; razón por la cual deciden contratar al personal con la experiencia y conocimientos requeridos para el puesto.

El 20% de la población no proporcionó información.

II.4.- ¿Qué importancia tiene para el trabajador la Capacitación y/o Adiestramiento?



La capacitación y/o adiestramiento es muy importante para el personal del 32% de la población entrevistada, porque permite un mayor dominio de las actividades que realizan en su trabajo, la seguridad en el empleo y la posibilidad de ocupar un puesto superior.

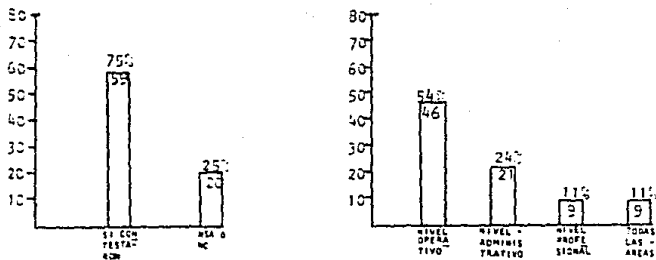
Un 27% del personal de las empresas investigadas considera a la capacitación un factor muy importante, porque les permite obtener mayores ingresos económicos.+

Para el 21% del personal, la capacitación no tiene ninguna importancia, se les debe convencer o en todo caso, obligar para lograr su asistencia a los cursos.

El 20% de la población no proporcionó información.

+ En esta rama de la industria, el personal percibe un ingreso dependiendo de la cantidad de trabajo realizado.

II.5.- ¿Qué cursos se imparten al personal de esta empresa y a qué niveles?



Los cursos de capacitación y/o adiestramiento van dirigidos - en un 54% de las empresas que proporcionaron información directamente al personal operativo; dentro de los cursos que se les imparten están:

- Teñido
- Mecánica
- Confección
- Producción
- Alfabetización
- Inducción al Puesto
- Seguridad Industrial
- Mantenimiento de la maquinaria
- Operación de la maquinaria
- Técnicas para el manejo del material

+ P número de empresas que reportaron capacitar este nivel.

++ % sobre el número o sumatoria de la frecuencia.

Un 24% de los cursos de capacitación y/o adiestramiento están dirigidos al personal administrativo, dentro de los cursos -- que reciben se encuentran los siguientes:

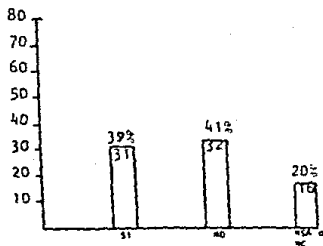
- Ventas
- Comercio
- Ortografía
- Motivación
- Contabilidad
- Mecanografía
- Secretariales
- Relaciones Humanas
- Inducción al Puesto
- Control de Inventarios
- Técnicas de Supervisión

Un 11% de los cursos van dirigidos a los profesionales que -- laboran en dichas empresas, dentro de los cursos que reciben se encuentran:

- Psicología
- Organización
- Mercadotecnia
- Actualización Fiscal
- Seguridad Industrial
- Algunas especializaciones
- Introducción a la Informática
- Administración por Objetivos

El 11% de la población investigada capacita a su personal a -- todos los niveles y los cursos a impartir son similares a los ya antes mencionados.

II.6.- ¿Se realiza una detección de necesidades para elaborar los programas de capacitación?

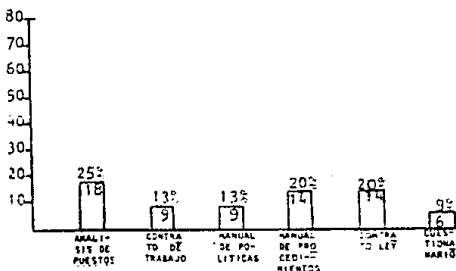


Se realiza una detección de necesidades de capacitación en el 39% de las empresas y a partir de esa información se elabora un programa de capacitación o se determinan los cursos que serán impartidos al personal; lo que permitirá contar con personal capacitado en lo que realmente necesitan.

El 41% no realiza una detección de necesidades, se imparten los cursos de capacitación y/o adiestramiento que los jefes inmediatos o los dueños determinen, por el contacto que tienen con el personal y por el presupuesto con que cuentan.

Un 20% de las empresas no proporcionaron información.

II.7.- ¿Para la detección de necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento utilizan?:

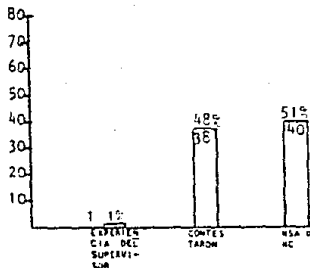


Un total de 45 empresas no contestaron a esta pregunta, a 16 porque este apartado no fue aplicado por haber sido negativa la respuesta al anterior y a 29 por desconocimiento de esta información.

De las 34 empresas que contestaron se encontró que utilizan uno o varios de los siguientes instrumentos: el análisis de puestos en un 25%; el Contrato Colectivo de Trabajo en un 13% el Manual de Políticas en un 13% también; el Manual de Procedimientos en un 20% y el Contrato Ley en un 20%.

Con una frecuencia de seis empresas se utiliza un cuestionario que ellas mismas elaboran y que llenan los jefes inmediatos de acuerdo al desempeño de sus subordinados en cada uno de sus puestos de trabajo.

II.8.- Para medir el desempeño laboral en la detección de necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento de personal utilizan:

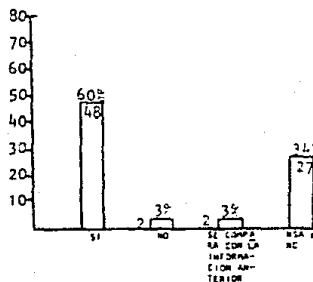


Para la detección de necesidades de capacitación el 48% de las empresas miden el desempeño laboral utilizando: la entrevista en un 17%; los índices de producción en un 30%; inventario de habilidades en un 19%; la calificación de méritos en un 18%; la lista checable en un 8%; índices de accidentes y despidos en un 4% y el inventario de recursos humanos en un 4%.

En una empresa miden el desempeño laboral a partir de un informe que el supervisor emite al dueño, en el cual incluye la información de cada miembro de su area.

El 51% de las empresas no proporcionaron esta información o bien no se aplicó.

II.9.- ¿La opinión del jefe inmediato es tomada en cuenta para determinar el desempeño laboral de sus subordinados?



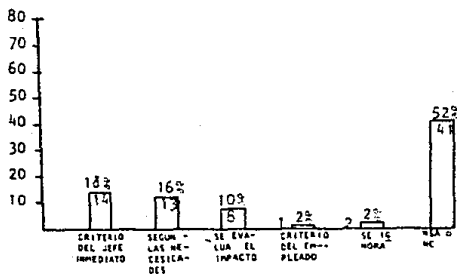
La opinión del jefe inmediato es muy importante para medir el desempeño laboral en el 60% de las empresas, ya que ellos por su experiencia, conocimientos y el contacto directo que tienen con el personal, son los más indicados para proporcionar la información de los datos del cuadro anterior.

En el 3% de las empresas la información que proporciona el jefe inmediato es comparada con la del cuadro anterior (su opinión se utiliza para validar los datos escritos).

En un 3% la opinión del jefe inmediato no se toma en cuenta.

Un 34% no proporcionó la información requerida.

II.10.- ¿Cómo se analiza y organiza la información obtenida - en la detección de necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento?



El Jefe inmediato es el responsable de definir el tipo de análisis y organización de la información que se obtiene de la detección de necesidades de capacitación: en el 18% de las empresas el mismo propondrá las acciones pertinentes a los encargados de tomar las decisiones.

En un 16% la prioridad que se da a la información de la detección de necesidades es de acuerdo a las más inmediatas y definitivas.

En un 10% de las empresas la información obtenida en la detección de necesidades se analiza a partir del impacto que tiene en la producción.

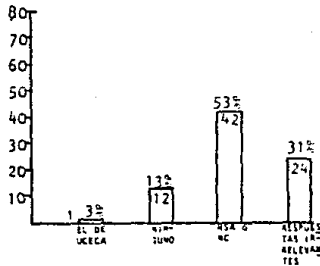
En un 2% se le solicita al personal que analice y organice esta información a fin de que ellos, que son los que están en -

contacto directo con las necesidades, propongan el procedimiento a seguir y, después, los dueños tomen las decisiones.

En un 2% se ignora la respuesta.

Un 52% no proporcionó la información.

II.11.- ¿Qué modelo se utiliza para la detección de necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento?



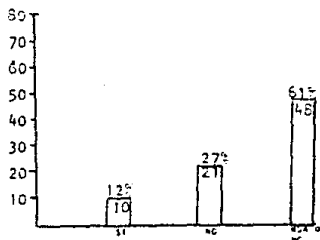
Un 31% de las empresas dieron información acerca de cómo llevan a cabo la capacitación y de acuerdo a ella se pudo determinar que no utilizan ninguno, ya que el procedimiento que siguen no se apega a ellos.

Un 3% afirmó seguir el modelo de capacitación que UCECA determina (aún no tienen conocimiento de que hace más de cuatro años que desapareció y ahora existe otro organismo).

Un 13% afirmó no utilizar ninguno, bien sea por el desconocimiento que tienen en materia de capacitación, por considerarlo inadecuado en esta rama industrial o por no contar con personal con conocimientos que se dedique a esta actividad.

Un 53% no proporcionó información.

II.12.- ¿Se elabora un reporte de la detección de necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento?

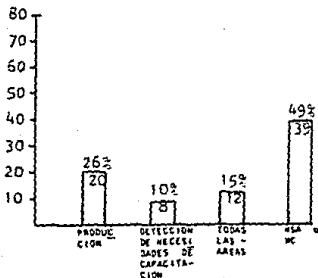


Se elabora un reporte escrito acerca de las necesidades detectadas en un 12% de las empresas y se envía al dueño para que tome la decisión acerca de las acciones que se llevarán a cabo.

Un 27% no elabora ningún reporte escrito, en algunos casos el reporte es verbal o definitivamente no se realiza.

Un 61% no proporcionó información al respecto, bien sea por desconocimiento de la información o porque esta sección no se aplicó.

II.13.- Una vez detectadas las necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento ¿Qué prioridad se da para elegir las áreas que recibirán los cursos?



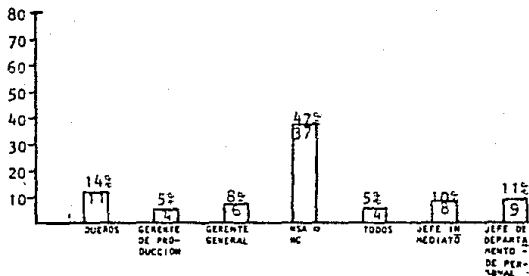
En un 10% de las empresas investigadas es la propia detección de necesidades la que marca la prioridad que se dará, ya que según el número de personal y el área de adscripción es como se eligen los cursos.

Se considera prioritaria del área de producción y a ella destinan la mayor parte del presupuesto en capacitación y por lo tanto tiene 26% de dichas empresas.

Un 15% consideran prioritarias a todas las áreas de las empresas y los cursos de capacitación se imparte a todas ellas.

Un 49% de las empresas no proporcionaron información.

II.14.- ¿A quién corresponde tomar la decisión acerca del re-
porte de la detección de necesidades de Capacitación
y/o Adiestramiento?



En el 14% de las empresas, el dueño es el encargado de tomar la decisión acerca del reporte de necesidades de capacitación. En un 11% es el gerente o el jefe de personal, es decir, el — area que realizó la detección de necesidades es quien toma — las decisiones acerca de los programas o cursos de capacita— ción que se llevarán a cabo y de la propia habilitación de — los mismos.

En un 10% es el jefe inmediato el encargado de evaluar y tomar las decisiones correspondientes para este reporte.

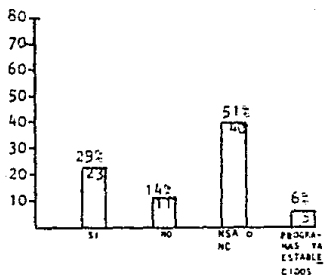
En el 8% de las empresas el Gerente General toma las decisiones. En un 5% es el Gerente de Producción quien las emite.

En un 5% se toma en cuenta la opinión de todos a través de — sondeos y se decide con la que la mayor parte del personal — está de acuerdo.

El 47% de la población no proporcionó información al respec--
to.

BLOQUE III

III.1.- ¿En base a la Detección de Necesidades se elaboran los programas de Capacitación y/o Adiestramiento?



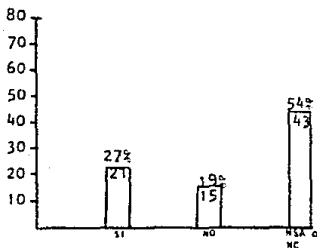
Como se puede apreciar en un 29% de las empresas investigadas se elaboran los programas de capacitación tomando en cuenta la detección de necesidades.

Un 6 % no realizan la detección de necesidades, ya que cuentan con programas establecidos para todas las áreas y los niveles, dicho programa lo establece un despacho de acuerdo a la información que ellos le proporcionan.

Un 14% no elabora sus programas de capacitación porque en estas empresas no se realiza una detección de necesidades y un 51% de las mismas no proporcionaron esta información.

+ Si se observa el Cuadro No. 16, se identificará que ocho empresas proporcionaron datos falsos, ya que la pregunta es la misma.

III.2.- ¿Para los programas de Capacitación y/o Adiestramien
to, se utiliza algún formato?

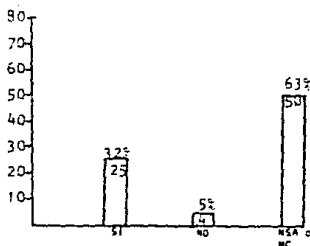


Un 27% de las empresas utilizan un formato en la elaboración de los programas de capacitación; siete de ellas hacen uso - del formato que propone UCECA; en catorce empresas ellos mismos elaboran el formato, aunque no cuentan con toda la información relacionada con el curso, como se verá más adelante.

El 19% no utilizan ningún formato para la elaboración de los programas de capacitación.

Un 54% de las empresas no contestaron esta pregunta.

III.3.- ¿Se elaboran objetivos para los programas de Capacitación y/o Adiestramiento?

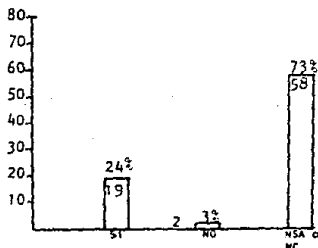


Para los programas de capacitación y/o adiestramiento, el 32% de las empresas elaboran objetivos, estos se inician a partir de las necesidades detectadas, en siete empresas; en nueve toman en cuenta el programa ya elaborado; en siete también hacen lo mismo, los objetivos son elaborados a partir de los conocimientos previos al curso de que se trate; en dos los objetivos se elaboran siguiendo los lineamientos estipulados por UCECA.

En el 5% de la población no se elaboran objetivos de aprendizaje para los programas de capacitación por considerarlos innecesarios; consideran que el participante y el instructor conozcan el nombre del curso y el contenido del mismo es suficiente.

Un 63% de las empresas no proporcionaron información al respecto.

III.4.- ¿Toman en cuenta los principios de aprendizaje?



Un 24% de las empresas toma en cuenta los principios de aprendizaje para la elaboración de los objetivos instruccionales; aunque cuando se les solicitó que especificaran dichos principios, las respuestas fueron:

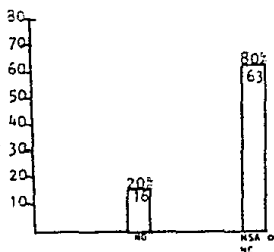
- Los necesarios	4	22%
- El mínimo de aprendizaje	6	31%
- Lineamientos de capacitación	6	31%
- Desarrollo y análisis	3	16%

Como se puede observar ninguno coincide con los principios de aprendizaje.

El 3% manifestó no tomar en cuenta los principios de aprendizaje por el desconocimiento que se tiene de ellos.

El 73% no proporcionó información.

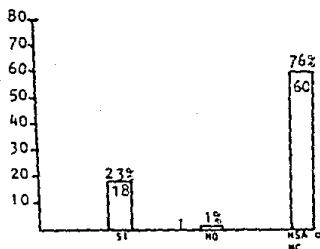
III.5.- ¿Se toman en cuenta los elementos para redactar objetivos instruccionales?



Se encontró en el 20% de las empresas entrevistadas que la - presentación de un objetivo, la conducta, las condiciones de operación y los niveles de eficiencia no son tomados en cuenta por la población mencionada; se elaboran objetivos descriptivos del curso pero de ellos no son tomados en cuenta más de dos elementos.

El 80% de las empresas no contestaron a esta pregunta.

III.6.- ¿Para determinar los objetivos instruccionales se toman en cuenta los niveles?

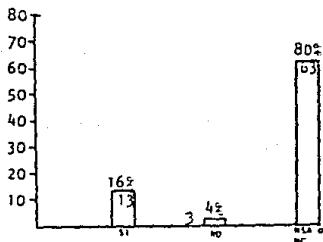


El 23% de las empresas toman en cuenta los niveles del personal para determinar los objetivos instruccionales y de esa manera dar cumplimiento, según las características de los participantes, a los cursos programados.

Un 1 % no elabora los objetivos de aprendizaje de acuerdo a los niveles del personal.

Un 76% de dichas empresas no proporcionó la información solicitada.

III.7.- ¿Los objetivos instruccionales cumplen con alguna --
función?

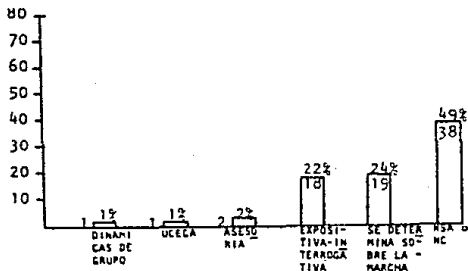


Un 16% de las empresas consideran de utilidad los objetivos -
instruccionales, ya que son una guía para la capacitación mis-
ma que se reflejará en la calidad del trabajo.

Un 4% no considera de utilidad estos objetivos, por la expe-
riencia que han tenido, nunca se cumplen y en algunas ocasio-
nes los participantes no los conocen.

El 80% de las empresas no proporcionaron esta información.

III.8.- ¿Qué técnicas y/o métodos de enseñanza utilizan para impartir los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?



Para impartir los cursos de capacitación y/o adiestramiento se utiliza en el 1% de las empresas la dinámica de grupos como técnica de enseñanza; ya que propicia la participación del personal con sus experiencias y aportaciones y en consecuencia propicia su integración.

En el 1% de las empresas seleccionan la técnica de instrucción siguiendo las especificaciones que UCECA propone y, por consiguiente, se utilizan una o varias técnicas según las características del curso y su objetivo.

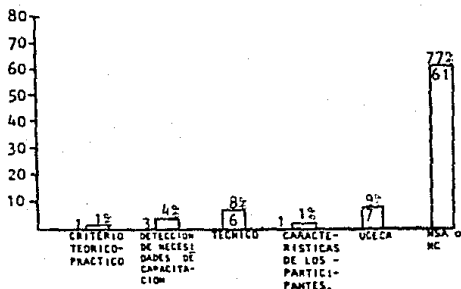
El 2% de las empresas recurren a un despacho para que ellos les indiquen los cursos que se deben impartir, su objetivo, la duración y las técnicas de instrucción; dependiendo del curso es como se determina.

Se utiliza la técnica expositiva-interrogativa en el 22% de las empresas por ser la más indicada para todo tipo de curso.

En el 24% de las empresas se contratan instructores externos con experiencia en el curso que impartirán; ellos sobre la marcha determinarán las técnicas de instrucción que consideren más apropiadas según los temas.

El 49% de la población no proporcionó la información.

III.9.- ¿Con qué criterio eligen la técnica y/o método de enseñanza para cada objetivo instruccional?



Un 1% de las empresas eligen las técnicas de instrucción para los cursos que realizan tratando de que sean teórico-prácticos ya que de acuerdo al giro que tienen es indispensable que como resultado del curso pongan en práctica lo aprendido lo más pronto posible y además conozcan el por qué debe realizarse así el trabajo.

Un 1% eligen la técnica instruccional tomando en cuenta las características de los participantes en cada curso.

Un 4% las eligen de acuerdo a las necesidades detectadas.

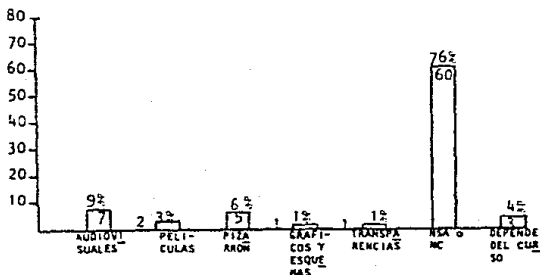
Un 8% eligen las técnicas de instrucción siguiendo un criterio técnico, es decir, según la que sea más recomendable para el tipo de curso.

Un 9% elige el criterio de UCECA para la selección de la técnica

nica de instrucción más adecuada.

Un 77% no proporcionó esta información.

III.10.- ¿Qué ayudas audiovisuales utilizan en los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?



Se utilizan en una empresa transparencias como material de ayuda en los cursos de capacitación y/o adiestramiento que ahí mismo imparten, ya que consideran que es el apoyo más ilustrativo para mostrar las etapas de un determinado proceso o la estructura y funcionamiento de la maquinaria.

En un 1% se utilizan gráficas y esquemas representativos de un determinado proceso como ayuda didáctica en los cursos que imparten.

En un 3% de las empresas utilizan películas.

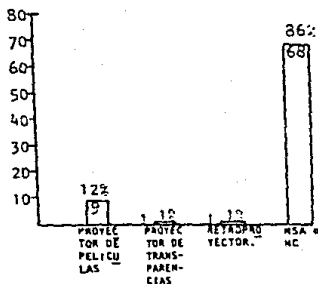
Un 4% de las empresas seleccionan las ayudas didácticas tomando en cuenta las características del curso, las técnicas de instrucción seleccionadas, el número de participantes y las características del aula.

En un 6% utilizan el pizarrón como única ayuda didáctica en los cursos, por ser económico y versátil.

En un 9% de las empresas utilizan audiovisuales en los cursos.

Un 76% de estas empresas omitieron esta información

III.11.- ¿Qué apoyos audiovisuales utilizan en los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?

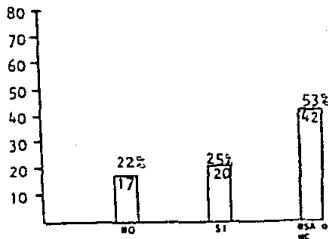


En un 12% de las empresas se utiliza un proyector de películas como apoyo audiovisual en los cursos de capacitación.

Un 1% manejan el proyector de transparencias y un 1% el retroproyector el requerido.

En el 86% de las empresas omitieron esta información.

III.12.- ¿Se sigue algún criterio para determinar la duración de cada curso de Capacitación y/o Adiestramiento?

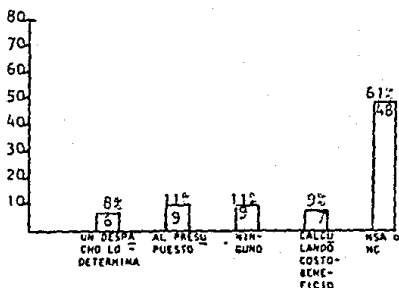


Para los cursos de capacitación y/o adiestramiento que se imparten en las empresas, el 22% de las mismas no sigue ningún criterio para determinar su duración.

Para determinar la duración de los cursos de capacitación, - el 25% de las empresas toma en cuenta la función y las características de los puestos, en tres de las mismas, la dura- -ción se estipula tratando de cumplir con el objetivo del curso; en siete empresas, se toma en cuenta el presupuesto de - que se dispone o el que se destina para esta actividad; en - ocho de ellas la duración se determina en función de las ne- -cesidades de capacitación.

El 53% de las empresas no proporcionó esta clase de informa- -ción.

III.13.- ¿Qué aspectos se toman en cuenta para determinar el costo de cada curso de Capacitación y/o Adiestramiento?



Se recurre a los servicios de un despacho para la realización de los cursos de capacitación que requiere el 8% de las empresas y ellos determinan el costo de cada uno de los mismos.

Un 9% realiza una investigación en diferentes instituciones de los contenidos temáticos y costos de los cursos que se requieren; del análisis de esta información eligen aquellos que mejor satisfacen sus necesidades con un costo razonable.

Un 11% de las empresas no toman en cuenta ningún criterio para determinar el costo de los cursos, ya que no escatiman en este renglón el tiempo necesario que durarán los cursos.

Un 11% no toma en cuenta ningún aspecto para determinarlo.

El 61% no proporciona información al respecto.

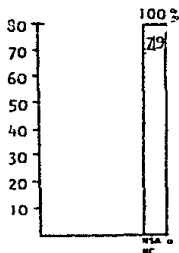
III.14.- De las técnicas y/o métodos de enseñanza que se utilizan en los cursos de capacitación y/o adiestramiento, mencione de una de ellas:

Los fundamentos técnicos:

Los pasos para su preparación:

Los niveles organizacionales a los que se aplican:

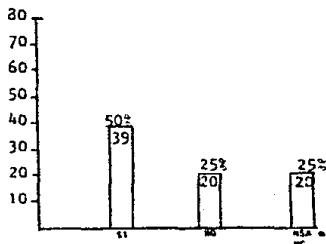
Las metáforas y principios de aprendizaje a que pertenece:



El 100% de las empresas incluidas en la población seleccionada no proporcionaron información.

BLOQUE IV

IV.1.- ¿Se lleva a cabo alguna evaluación de los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento que se imparten?

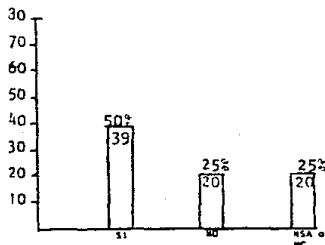


Los cursos de capacitación y/o adiestramiento son motivo de evaluación en un 50% de las empresas investigadas; en una em presa, el cambio de conducta es motivo de evaluación; treinta empresas evalúa a través de formatos los conocimientos prácticos y también en el lugar de trabajo; en ocho em presas es a través de la observación directa como se determi na qué tanto el curso de capacitación impartido logró su ob jetivo.

El 25% de las empresas no evalúan los cursos de capacitación, el instructor aplica una crueba con la que mide el aprovecha miento alcanzado por el grupo.

Un 25% no proporcionó alguna información al respecto.

IV.2. ¿Cómo se lleva a cabo esta evaluación?

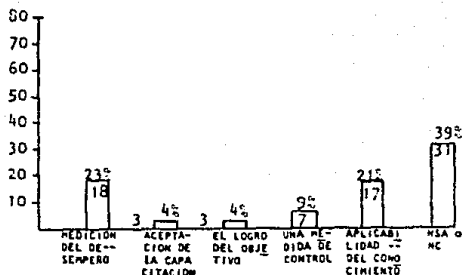


De las treinta y nueve empresas que evalúan los cursos de capacitación y/o adiestramiento que imparten, solo en una de ellas se evalúa el cambio conductual una vez que el personal capacitado regresa a su lugar de trabajo; para lo anterior se utilizan formatos cuyo llenado se realiza semanalmente por un período de tres meses. En treinta empresas se evalúa el aprovechamiento obtenido una vez concluido el curso y en ocho empresas los supervisores son las personas encargadas de verificar que el personal capacitado aproveche al máximo los conocimientos que les fueron proporcionados.

El 25% de la población investigada únicamente evalúa el proceso enseñanza-aprendizaje durante el curso.

Un 25% no proporcionó información.

IV.3.- ¿Qué es evaluación?



El 4% de las empresas definen la evaluación como un instrumento que permite determinar el grado de aceptación de los cursos de capacitación y/o adiestramiento.

Evaluación es, para un 4% de la población, determinar en qué medida se ha cumplido con el objetivo instruccional de cada uno de los cursos de capacitación y/o adiestramiento.

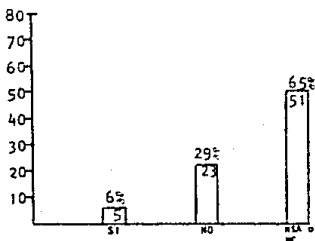
Para un 9% evaluación es una medida de control que puede utilizarse para qué tanto se está cumpliendo con un estándar previamente establecido.

Un 21% define la evaluación como la determinación del grado en que los participantes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en cada uno de los cursos.

El 23% considera la evaluación como una forma de medir el desempeño laboral del personal capacitado.

El 39% de las empresas no proporcionó información.

IV.4.- ¿Se lleva a cabo la evaluación formativa?

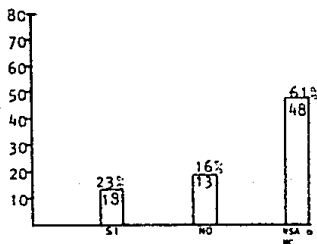


En el 6% de las empresas evalúan los cursos de capacitación durante todo el proceso del mismo, lo anterior con la finalidad de tomar las decisiones respectivas a las alternativas de acción y dirección que se van presentando conforme se avanza en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Un 29% no realizan este tipo de valuación por no contar con el personal adecuado ni el tiempo y cuidado requerido.

El 65% no proporcionó información alguna al respecto.

IV.5.- ¿Se lleva a cabo la evaluación sumaria?



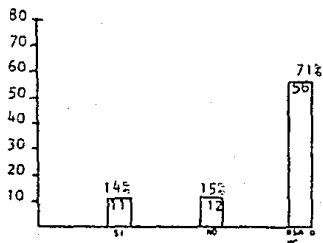
En el 23% de las empresas se realiza la evaluación en los cursos de capacitación al final de los mismos.

Este tipo de evaluación lo consideran preciso y recomendable, ya que requiere de un control menos exhaustivo, permitiéndoles tomar las decisiones conducentes para asignar una calificación totalizadora a cada participantes que refleje la proporción de objetivos logrados en el curso.

Un 16% de las empresas no realiza esta evaluación (únicamente la anterior) ya que este tipo de acciones proporciona elementos de juicio para determinar qué tan efectivo fue el curso.

Un 61% de la población no proporciona este tipo de respuestas.

IV.6.- ¿Para llevar a cabo la evaluación utilizan algún criterio de excelencia?

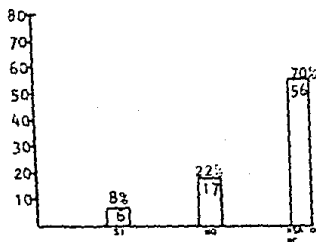


El 14% de la población realiza la evaluación de los cursos de capacitación, tomando como parámetro un criterio de excelencia, en seis empresas el criterio que adoptan es tomando como base al participante más sobresaliente en cada curso -- que se realiza de acuerdo a un sistema de puntos que se establece un estándar para todos los demás participantes. En una empresa el criterio de excelencia que se adopta depende de las características del curso ya que no se sigue una norma al respecto.

El 15% de las empresas entrevistadas no utiliza ningún criterio de excelencia para evaluar.

Un 71% de las empresas no proporcionaron información al respecto.

IV.7.- ¿Clasifican la evaluación de los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?

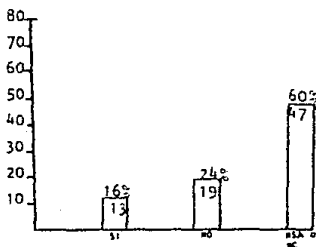


El 8% de las empresas entrevistadas sí efectúan la clasificación para evaluar los cursos de capacitación.

El 22% de las empresas no efectúan ninguna acción al respecto.

El 70% de los casos no proporcionaron información.

VI.8.- ¿Se realiza la evaluación del Cambio Conductual?

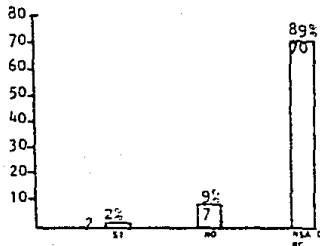


En el 16% de las sociedades mercantiles se establece la evaluación del cambio conductual que el participante manifieste al término del curso, esta evaluación es realizada por el jefe inmediato, quien con el contacto directo que tiene con su personal, puede determinar en qué medida se presentan estos cambios.

Un 24% de las empresas no realiza una evaluación del cambio conductual, en virtud de que esa actividad conlleva tiempo y personal especializado para su seguimiento; además de que los resultados se pueden cuantificar mucho tiempo después de concluido el curso.

El 60% de las empresas no proporcionaron este tipo de información.

IV.9.- ¿Lleva a cabo algún criterio para la evaluación de materiales e instrumentos en cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?

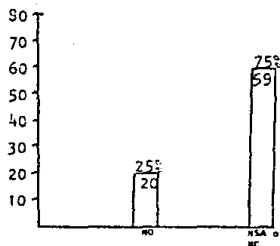


En el 2% de las empresas aplican la evaluación hacia los materiales e instrumentos en los cursos de capacitación y/o adiestramiento a través de un criterio de excelencia.

En un 9% esta evaluación no se realiza ya que lo que les interesa es el desempeño que se logre una vez concluido el curso.

Un 89% de estas empresas no proporcionó información alguna.

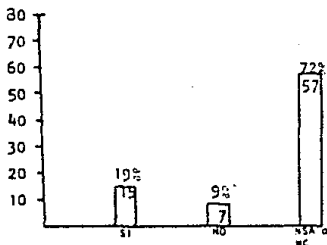
IV.10.- ¿Al elaborar una prueba de un instrumento de evaluación se utiliza algún criterio?



En la elaboración de una prueba de un instrumento de evaluación el 25% de las empresas manifestaron no utilizar ningún criterio; el instrumento se realiza tratando de que sea lo más funcional y de fácil comprensión; para su construcción no se sigue ninguna técnica ya que no se cuenta con personal preparado en esta tarea.

El 75% de las empresas no proporcionaron esta información.

IV.11.- ¿Emplean reactivos para elaborar una prueba de evaluación?

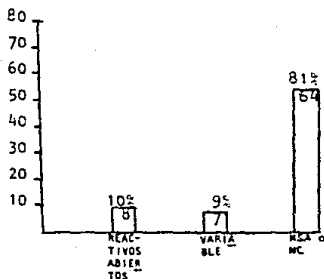


En el 19% de las empresas emplean reactivos para formular los instrumentos de evaluación.

En el 9% de las mismas no emplean reactivos, misma situación que conduce a que no elaboren ningún instrumento de evaluación; la empresa proporciona el curso y el aprovechamiento de cada participante se manifestará cuando regrese a su lugar de trabajo.

El 72% de las empresas no proporcionaron información.

IV.11.- ¿Qué tipos de reactivos emplean para elaborar una prueba de evaluación?

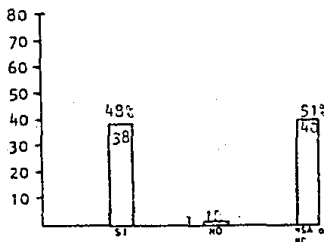


Para la elaboración de un instrumento de evaluación se utilizan reactivos abiertos en el 10% de las empresas porque permiten a quien contesta el instrumento expresarse en sus respuestas tanto como lo considere conveniente, lo que da como resultado más información.

En el 9% de las empresas utilizan instrumentos con diferentes tipos de reactivos: dependiendo de la temática del curso y de la información que se desee obtener se utiliza uno o varios tipos de reactivos.

El 81% de las empresas no proporcionaron información.

IV.12.- ¿Se lleva a cabo una evaluación en la ejecución del trabajo?



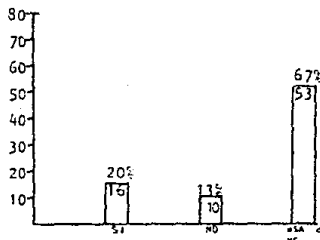
Se evalúa la ejecución del trabajo en un 48% de las empresas; esta evaluación se realiza por medio de los jefes inmediatos y se compara con los índices de producción anteriores al curso, también se compara con el desempeño alcanzado por todos los participantes.

Esta evaluación permite además, identificar a los empleados - cuyo desempeño no cambia al concluir el curso y canalizarlos a un curso actitudinal.

En un 1% de las empresas no se realiza ninguna evaluación del trabajo porque la observación directa es el registro más confiable de un mejor desempeño en el trabajo.

El 51% de las empresas no proporcionaron información.

IV.13.- ¿Para la apreciación de los resultados en el trabajo utilizan alguna técnica?

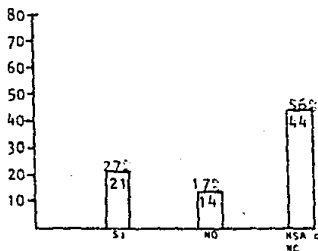


Para la apreciación de los resultados en el trabajo, el 20% - de las empresas utilizan técnica; en dos de ellas se realiza un estudio de la productividad, mismo que les permite analizar y determinar la cantidad de insumos que se utilizan y la cantidad de productos que se obtienen en relación al tiempo; en dos empresas el jefe inmediato debe realizar un reporte de la producción realizada cada quince días; en cuatro de las mis mas, se contabilizan las unidades producidas diariamente; en ocho se elabora un reporte cualitativo del trabajo realizado en cada departamento.

El 13% de las empresas no utilizan ninguna técnica para la - apreciación de resultados, porque consideran no cuentan con los datos necesarios para ello.

El 67% de las empresas no proporcionaron información.

IV. 14.- ¿Se sigue algún procedimiento para la captura de datos sobre Recursos Humanos?



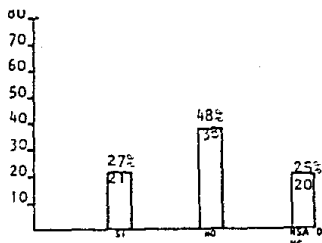
En el 27% de las empresas se utiliza algún procedimiento para la captura de datos sobre Recursos Humanos; en diecisiete de ellas se realiza este proceso por medio de expedientes en que se incluye los datos de cada trabajador de nuevo ingreso, es te archivo se mantiene actualizado y aquellos expedientes del personal que se va de la empresa es enviado al archivo muerto (este archivo lo conservan un año y después se destruye); en tres empresas la captura de información sobre Recursos Humanos es a través de un control de etiquetas. En una sola empresa se integran los datos en una computadora que contiene los datos de todo el personal.

El 17 % de las empresas no siguen ningún procedimiento para la captura de datos sobre Recursos Humanos.

El 56% de las empresas no proporcionaron información.

BLOQUE V

V.1.- ¿Se proporciona material didáctico a los participantes del curso de Capacitación y/o Adiestramiento?

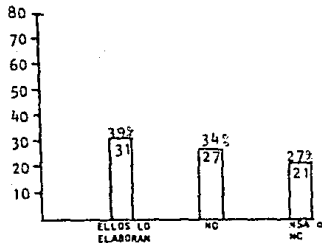


Para la toma del curso respectivo, los participantes reciben material didáctico en el 48% de las empresas, este material es elaboración de 34 empresas por el instructor de cada curso y entregado con anticipación para su revisión y aprobación. En cuatro empresas les proporcionan instructivos a los participantes, como material didáctico, porque los cursos que se imparten se refieren al uso y mantenimiento de la maquinaria o a cambios en el proceso.

El 27% de las empresas no proporcionan material didáctico en virtud de que cada persona toma sus propias notas y, en algunos casos, se trata de cursos muy prácticos que no requieren de que se elabore ningún material didáctico.

En el 25% de las empresas no proporcionaron información.

V.2.- ¿Se proporciona manual al instructor del curso de Capacitación y/o Adiestramiento?

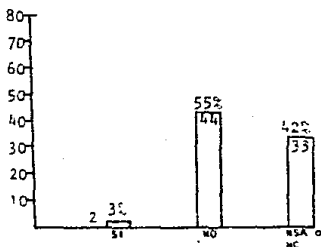


En el 39% de los casos se proporciona material a los instructores. Veintiocho empresas les proporcionan el manual que les ayudará a elaborar su propio instructivo; dos de ellas les entregan una guía que les informa del objetivo, las características de los participantes y los temas que se deben tratar; por último, una empresa únicamente les entrega el programa de trabajo al que deben apegarse y elaborar su propio manual.

El 34% de las empresas no proporcionan manual del curso, ni guías o información para que lo elaboren; el instructor con su experiencia cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para establecer su plan de trabajo y lograr que el curso cumpla con su objetivo.

El 27% de las empresas no proporcionaron información.

V.3.- ¿Se realiza un análisis de tareas para la planeación de los programas de Capacitación y/o Adiestramiento?

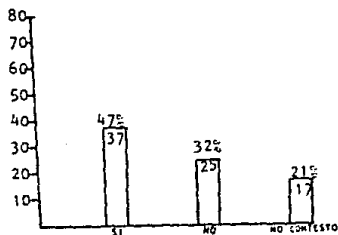


Para la planeación de los programas de capacitación se realiza un análisis de las tareas en el 3% de las empresas; en una de ellas esta actividad se realiza desde la estructura del curso y en otra empresa se lleva a cabo en el momento de realizar los objetivos de aprendizaje.

En el 55% de las empresas esta actividad no se realiza, porque no cuentan con personal contratado para realizar la actividad de capacitación en todas sus fases.

El 42% de las empresas no proporcionaron información.

V.4.- ¿La empresa cuenta con trabajadores sindicalizados?

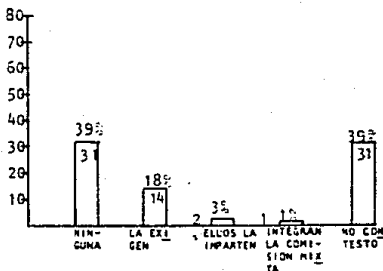


Se cuenta con trabajadores sindicalizados en el 47% de las - empresas; treinta y una de las mismas tienen inscritos a todos sus trabajadores; en dos empresas solo los obreros son - los afiliados y, en cuatro, únicamente los operadores de las máquinas son los que tienen esta opción.

En el 32% de las empresas no se cuenta con trabajadores sindicalizados; las razones son: por falta de integración entre el personal, por la poca durabilidad del trabajador dentro - de la propia empresa, o bien, por falta de conciencia de cla se y de orientación al respecto.

El 21% de las empresas no proporcionaron dicha información.

V.5.- ¿Qué función tiene el sindicato en la Capacitación y/o Adiestramiento?



En el 39% de las empresas, el sindicato no tiene ninguna función en la capacitación del personal, ellos solo se encargan de la revisión del contrato colectivo de trabajo, de las cuotas, etc.

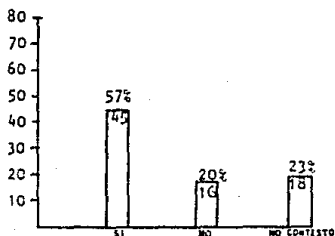
En el 18% de las empresas el sindicato incluye dentro del contrato colectivo un apartado: en el curso considera obligación de las empresas capacitar a los trabajadores en este contrato.

En el 3% de las empresas el sindicato es el encargado de capacitar a sus agremiados.

En el 1% de ellas se cuenta con una comisión mixta de capacitación que es la que tiene alguna función en la capacitación del personal (no el sindicato).

El 39% de las empresas no proporcionó información alguna.

V.6.- ¿Se proporciona algún reconocimiento al personal que toma los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?

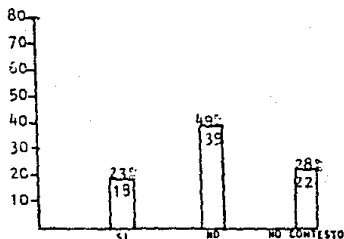


En el 57% de los casos se otorga un reconocimiento al personal que participó y obtuvo un buen aprovechamiento en el curso; en quince de ellas este reconocimiento consiste en un as censo; en catorce se otorga una constancia de asistencia al curso; en nueve de las empresas el trabajador recibe alguna prestación y en cinco, la empresa analiza las habilidades que el trabajador adquirió en el curso y de acuerdo a ellas determina en qué puesto se desempeña la mejor.

En un 20% de la población no proporciona ningún tipo de reco nocimiento.

El 23% de las empresas no proporcionaron información.

V.7.- ¿Se proporciona algún reconocimiento a los instructores de los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento?



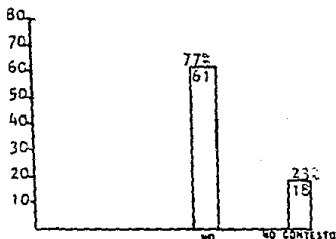
Del 23% de las empresas, a los instructores se les proporciona un reconocimiento; en diez de ellas es de tipo económico porque los instructores son internos y realizan esta actividad que es simultánea con su puesto de trabajo; en siete, se otorga una constancia al instructor;+ en dos, proporcionan una prestación al personal que funge como instructor.

El 49% de las empresas no proporcionan ningún reconocimiento a los instructores porque en su mayoría son externos y únicamente se les paga el honorario que se estableció para el curso.

El 28% de la población no proporcionó información.

+ Siempre y cuando el curso haya resultado ser de buena calidad y si cumplió con el objetivo.

V.8.- ¿Se realiza un análisis de costo-beneficio de los programas de Capacitación y/o Adiestramiento?



El 77% de las empresas no realizan un análisis del costo-beneficio de la capacitación por no contar con suficientes elementos para realizar este cálculo; además por ser esta rama industrial muy variable, se hace muy difícil la contabilización del tiempo horas-hombre destinadas a la capacitación, por las diversas actividades que desarrolla cada empleado.

El 23% de las empresas no proporcionaron esta información.

4.2. RESULTADOS DE LA APLICACION DE LA PRUEBA χ^2

RESULTADOS DE LA APLICACION DE LA PRUEBA χ^2

VARIABLES CATEGORICAS:	χ^2	H_0	CONCLUSIONES:
Proporcionar Capacitación y Su Conocimiento Legal	.0018	No se rechaza	Son independientes
Proporcionar Capacitación y Personal encargado de proporcionarla	2.27	Se rechaza $P = .20$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Dar cumplimiento al requisito Legal	33.69	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Efectividad dela misma	26.1	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Cumplir con un requisito y ser efectiva	11.96	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Importancia para la Empresa	41.37	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Importancia para el Trabajador	5.53	Se rechaza $P = .05$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Realizar Detección de Necesidades	13.27	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Evaluación del Desempeño para la D.N.C.	9.59	Se rechaza $P = .05$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Utilizar un Modelo de Capacitación	55.33	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Elaborar Objetivos de Capacitación	.92	No se rechaza	Son independientes
Proporcionar Capacitación y Realizar Evaluación	19.37	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Proporcionar Material Didáctico	6.61	Se rechaza $P = .02$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Proporcionar algún reconocimiento	16.2	Se rechaza $P = .001$	Son dependientes
Proporcionar Capacitación y Ser prioritaria el area de Producción	2.45	No se rechaza	Son independientes

Realizar Detección de Necesidades y Utilizar un Modelo de Capacitación	29.57	Se rechaza P=.001	Son dependientes
Realizar Detección de Necesidades y Realizar un reporte escrito de ello	18.79	Se rechaza P=.001	Son dependientes
Realizar Detección de Necesidades y Elaborar Programas de Capacitación	.0029	No se rechaza	Son independientes
Realizar Detección de Necesidades y Elaborar Objetivos de Capacitación	12.7	Se rechaza P=.001	Son dependientes
Elaborar Objetivos de Capacitación y Utilizar los Objetivos de Aprendizaje	1.08	No se rechaza	Son independientes
Elaborar Objetivos de Capacitación y Tomar en cuenta los elementos	0	No se rechaza	Son independientes
Elaborar Objetivos de Capacitación y Reconocer la importancia de los objetivos	.65	No se rechaza	Son independientes
Elaborar Programas de Capacitación y Proporcionar Material Didáctico	26.1	Se rechaza P=.001	Son dependientes
Realizar Evaluación y Dar una definición de evaluación	0	No se rechaza	Son independientes
Realizar Evaluación y Utilizar estándares de Ejecución	0	No se rechaza	Son independientes
Realizar Evaluación y Realizar Seguimiento	0	No se rechaza	Son independientes
Conocimiento Legal sobre Capacitación y Elaborar Programa de Capacitación	7.68	Se rechaza P= .01	Son dependientes
Realizar Evaluación y Analizar Costo-Beneficio de la Capacitación.	0	No se rechaza	Son independientes

4.3. ANALISIS DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de la Prueba χ^2 , mismos que se concentran en la tabla del apartado anterior, puede concluirse que:

El proporcionar capacitación tiene una muy alta dependencia de que:

- . Las empresas cuenten con personal que realice esta actividad (en la mayoría de las empresas son las supervisoras).
- . Los empresarios quieran dar cumplimiento a los requisitos que por decreto presidencial se establecieron en materia de capacitación.
- . Al capacitar se logren resultados efectivos y los trabajadores, como consecuencia, logren un mejor desempeño.
- . Los empresarios quieran cumplir con un requisito legal pero además les resulta efectiva esta capacitación para alcanzar sus objetivos.
- . Los empresarios reconozcan la importancia de la capacitación del personal.
- . Los trabajadores reconozcan la importancia de la capacitación.
- . Las empresas realicen una detección de necesidades y a par-

tir de ello determinen la estrategia a seguir, es decir, - qué necesidades podrían ser eliminadas con cursos de capacitación y cuáles requieren de otra solución.

- . Las empresas utilicen, como política, la evaluación del desempeño y a su vez manejar estos índices como un dato más para la detección de necesidades.
- . El personal encargado de la sección de capacitación de personal, utilice un modelo que les guíe en cada etapa de este proceso.
- . Las empresas realicen la evaluación de la capacitación y -- con ello determinen su efectividad en todo el proceso que -- siguieron.
- . Se proporcione material didáctico en cada uno de los cursos que se lleven a cabo.
- . Los empresarios otorguen algún reconocimiento al personal - que ha sido capacitado.

Pero el proporcionar capacitación es independiente de:

- . Que los dueños de las empresas cuenten con los conocimientos legales y estén enterados de la normatividad que existe en esta materia.
- . Que se elaboren objetivos de capacitación para los eventos que se realizan en la empresa.

- Que sea el área de producción la sección prioritaria para la capacitación del personal.

También se determinó que la detección de necesidades tiene una alta dependencia en que:

- Se posea un modelo de capacitación para la fundamentación de cada etapa del proceso.
- Las empresas realicen un reporte escrito de los resultados de esa detección y, a partir de él, los directivos tomen las decisiones pertinentes.
- Se elaboren los objetivos que se pretenden lograr al término del evento de capacitación.

Aunque la detección de necesidades es independiente de:

- La elaboración de los programas de capacitación que las empresas llevan a cabo y con los que pretenden resolver las desviaciones detectadas.

La elaboración de objetivos instruccionales es independiente de:

- Utilizar los principios de aprendizaje para su construcción.
- Tomar en cuenta los cuatro elementos que deben poseer para su correcta elaboración.

- . Que las empresas identifiquen la importancia que revisten.

La elaboración de programas de capacitación es dependiente de:

- . Que las empresas proporcionen material didáctico a los participantes.

La evaluación de los eventos de capacitación que cada empresa realiza es independiente de:

- . Que los entrevistados puedan dar una definición de ella.
- . Que las empresas utilicen estándares de ejecución de cada uno de los puestos de trabajo.
- . Que se realice un seguimiento de la aplicación de los nuevos repertorios conductuales, en el lugar de trabajo.
- . El análisis del costo-beneficio que la capacitación proporciona a la empresa.

También se pudo apreciar que el conocimiento legal que los empresarios tienen sobre la capacitación es dependiente de:

- . La elaboración de los programas de capacitación que en las empresas se realizan.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

Durante esta investigación se detectó que pocas empresas destinan una parte de su presupuesto para la capacitación de su personal, en algunas de ellas únicamente se preocupan por -- adiestrarlo con el propósito de incorporar al nuevo personal dentro de la vida productiva de la empresa.

También se encontró que la mayor parte de los dueños de las - empresas han expresado que rechazan el enunciado que afirma - que "la capacitación del personal es una inversión", por expe- riencia propia han observado que en esta rama de la industria el personal con mayor experiencia y al cual han capacitado, - se va de la empresa cuando consigue un empleo mejor remunera- do.

Por lo anterior, han optado por contratar a su personal con - experiencia en el puesto (no consideran conveniente formar) y pagan por su trabajo de acuerdo a la cantidad y calidad pro- ducida; cuando el trabajador considere que el sueldo que per- cibe no es suficiente para cubrir sus necesidades se puede re- tirar de la empresa y el dueño contratará a otra persona en - su lugar.

En las empresas en que se proporciona adiestramiento, es el - supervisor o la persona con mayor experiencia dentro de la em- presa la que forma al empleado de nuevo ingreso, el cual una vez que conoce la nueva maquinaria y el nuevo proceso de tra- bajo se desempeña de manera independiente, recibiendo supervi- sión de manera eventual o cuando se trata de implementar un - nuevo procedimiento de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo, se ha logrado comprobar que:

En las empresas entrevistadas tanto los patrones como los trabajadores reconocen la importancia de la capacitación y por tanto han comprobado su efectividad. Esta capacitación se proporciona aunque se desconozcan los fundamentos legales, la normatividad que los rige e ignoran los elementos y forma de elaboración de los objetivos generales, específicos y terminales.

La detección de necesidades que se realiza en las empresas entrevistadas constituye uno de los pasos a seguir en el modelo de capacitación que utilizan, aunque otras empresas elaboran sus programas de capacitación sin tomar en cuenta sus necesidades.

Para estar en condiciones de impartir la capacitación en algunas empresas toman en cuenta la detección de necesidades siguiendo un modelo de capacitación y evaluando únicamente el proceso enseñanza-aprendizaje obtenido dentro de las aulas, pero al término del evento no existe un seguimiento para observar el rendimiento en el desempeño del trabajo.

Por lo anterior se hace evidente la poca ingerencia del Psicólogo en la industria del vestido; así como el desconocimiento que muestran las empresas entrevistadas en lo que respecta a la mayoría de los términos utilizados en el proceso de capacitación.

No obstante ello, la capacitación del personal se realiza -- aunque no se sigan al pie de la letra los pasos que la materia de Desarrollo de Recursos Humanos señala; con ello no se quiere afirmar que algo está fallando, lo que se quiere resaltar es que hay un campo fértil para que el Psicólogo ponga en práctica lo aprendido, demuestre la importancia de cada etapa del proceso de capacitación, utilice los instrumentos adecuados y convenza a los empresarios con su trabajo.

Por lo antes mencionado los resultados de la capacitación serán más palpables y la necesidad del Psicólogo en esta rama de la industria quedará evidenciada.

SUGERENCIAS

SUGERENCIAS

- Realizar investigaciones de este tipo en otras ramas de la industria.
- Realizar investigaciones con tres tipos de empresa dedicadas a la misma actividad (pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa).
- Realizar un instrumento de investigación que permita una codificación de la información más rápida.
- Utilizar un procedimiento que permita una mayor cooperación en las empresas e incluso se pueda constatar la veracidad de sus respuestas.
- Ampliar el número de preguntas y dividir el instrumento en varias sesiones para no hacerlo cansado.
- Citar a todos los entrevistados en un lugar y contratar a algunos auxiliares, lo anterior para recabar la información en menos tiempo.

A N E X O S

ANEXO 1

PERIMETRO QUE ABARCA LA CIRCUNSCRIPCION DE LA OFICINA FEDERAL DE HACIENDA NUM. 020.

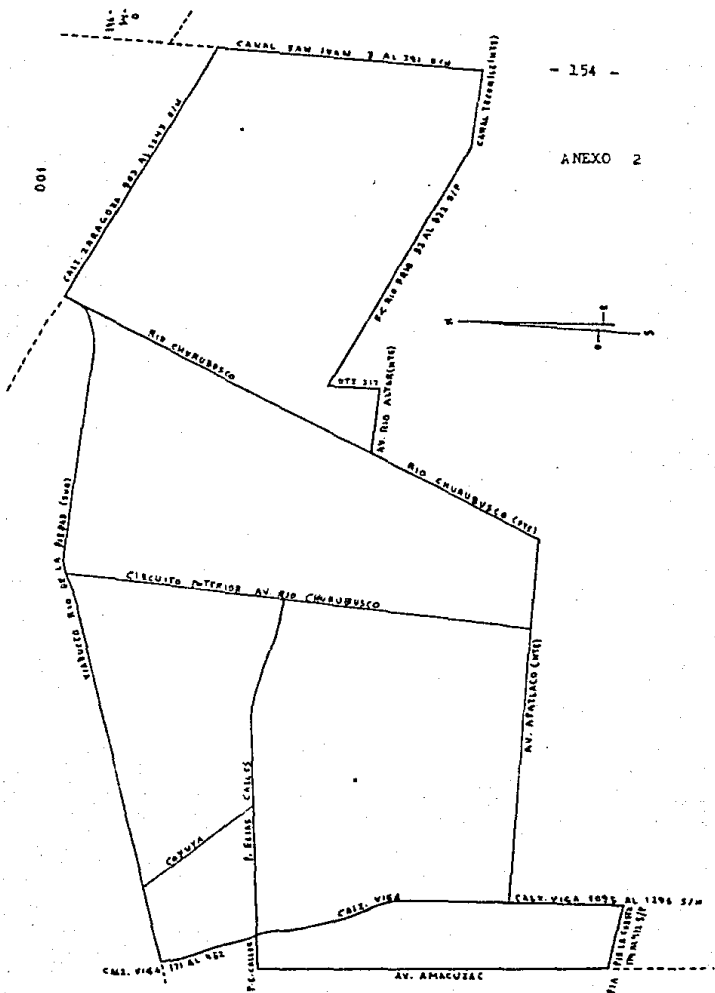
UBICACION: Av. Pdte. Plutarco Elías Calles # 820
Iztacalco, D.F., C.P. 08400
Teléfonos: 657-16-74 657-24-83

Desde Calz. de la Viga, Viaducto Río de la Piedad, sin numeración acera Sur, hasta Calz. Gral. Ignacio Zaragoza; Calz. Gral. Ignacio Zaragoza, del 803 al 1243 acera Sur, entre Via ducto Río de la Piedad y Av. Canal de San Juan.

Av. Canal de San Juan, del 3 al 391 acera Poniente.

Canal de Tezontle, sin numeración acera Norte, entre Av. Canal de San Juan y Oriente 255; Av. Ferrocarril Río Frío, tra mo del 52 al 522 acera Norte; Oriente 217 sin numeración, -- acera Poniente, entre Av. Ferrocarril Río Frío y Av. Río Altar; Av. Río Altar, sin numeración acera Norte, entre Oriente 217 y Av. Río Churubusco; Av. Río Churubusco, sin numeración acera Poniente, entre Av. Río Churubusco y Oriente 217; Av. Río Churubusco, sin numeración acera Poniente, entre Av. Río Altar y Av. Apatlaco, sin numeración acera Norte, entre Av. Río Churubusco y Calz. de la Viga; Calz. de la Viga, del del 1095 al 1295 acera Poniente; Playa Pié de la Cuesta, tra mo del 174 al 412 acera Norte.

Av. Amacuzac, sin numeración acera Oriente, entre Playa Pié de la Cuesta y Av. Plutarco Elías Calles; Av. Plutarco - - Elías Calles, tramo del 607 al 699 acera Sur, entre Av. Amacuzac y Calz. de la Viga; Calz. de la Viga, del 171 al 452 numeración irregular acera Oriente, hasta la Av. Viaducto - Río de la Piedad.



ANEXO 3

CLAVES PARA IDENTIFICAR A LAS EMPRESAS QUE SE DEDICAN A LA
INDUSTRIA DEL VESTIDO.

<u>CLAVE</u>	<u>DEFINICION</u>
2280	Sweter
2359	Camisas
2361	Confección de ropa para hombre
2362	Confección de vestidos para mujer
2364	Corbatas
2366	Chamarras de cuero y borregas
2372	Ropa de trabajo
2373	Ropa interior
2374	Ropa para niño
2378	Trajes de baño y artículos para playa.

Tomado del Catálogo de Claves de Actividades de Causantes de
Impuestos Federales. Secretaría de Hacienda y Crédito Públi
co. Subsecretaría de Ingresos. México 1967.

ANEXO 4

RESULTADO DE LA ENCUESTA REALIZADA A LAS EMPRESAS

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
1	AZUS BROS, S.A.	2362	Azúcar # 145 A	ENTREVISTADA
2	ACABADOS Y DISTRIBUI DORES DE BONETERIA, S.R.L.	2362	Avena # 209	DISTRIBUIDOR
3	ADOLFO PASHION DE ME XICO, S.A.	2362	Canela # 660-402-A 4	ENTREVISTADA
4	AL HABER, S.A.	2362	Centeno # 421-C	NO EXISTE
5	D' AIRCO, S.A.	2362	Centeno # 421-A	NO INFORMO
6	ALBERTEL, S.A.	2362	Vainilla # 270-1	ENTREVISTADA
7	ALVENERI, S.A.	2362	Cafetal # 70	ENTREVISTADA
8	ALTA MODA TAVATA, S.A.	2362	Calz. Viga # 1217	NO INFORMO
9	ANDUR, S.A.	2362	Cafetal # 366-1	NO INFORMO
10	ANDORRA TEXTIL, S.A.	2280	Zaragoza # 825	NO INFORMO
11	AUDAZIA, S.A.	2362	Cafetal # 70-1	ENTREVISTADA
12	BORDADOS ARIES, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 558	NO OPERAN
13	BABY CHIP'S	2374	Cafetal # 370-2	AUDITORIA
14	BABY GREYSI, S.A.	2374	Avena # 410	NO EXISTE
15	BABY DUY, S.A. DE C.V.	2374	Ote. 233 # 36	NO INFORMO

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
16	BIBRA, S.A.	2280	Chicle # 97-B	ENTREVISTADA
17	BARBATO INTERNACIONAL S.A DE C.V.	2362	Viga # 1331-1	BODEGA
18	BORDADOS JULY, S.A. DE C.V.	2362	Goma # 57	NO INFORMO
19	CREACIONES ABELA, S.A	2374	Goma # 503	NO EXISTE
20	CARDIGAN S.A.	2280	Vainilla # 300	NO INFORMO
21	CREACIONES DU BARRY, S.A	2373	Azafrán # 219	NO EXISTE
22	CONFECCIONES BEMO, S.A. DE C.V.	2373	Canela # 33-1	NO EXISTE
23	CREACIONES BOSCO, S.A.	2361	Ote. 233 # 115-C	ENTREVISTADA
24	CONFECCIONES CREA- CIONES FINAS, S.A.	2362	Ote. 233 # 162-1	ENTREVISTADA
25	CONFECCIONES LAVANTI, S.A.	2362	Azil # 307	ENTREVISTADA
26	CONFECCIONES DAVILLE, S.A.	2362	Avena # 566-1	OTRA ACTIVIDAD
27	CONFECCIONES DUBO, S.A.	2362	Avena # 532-4	NO INFORMO
28	CREACIONES ESPAÑA, S.A.	2362	Av. 5 # 2422 Alt.	SE RIEGAN
29	CONFECCIONES EUROPEOS S.A.	2362	Chicle # 134	NO INFORMO
30	CORPORACION FABRITEX, S.A.	2362	Azil # 585-601-B	NO INFORMO
31	CREACIONES FERGAL, S.A.	2362	Zaragoza # 1065-B	NO INFORMO
32	CREACIONES FRIBER, S.A.	2280	Cafetal # 381-A	BODEGA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESERVADOS</u>
33	CONFECIONES INTIMA, S.A.	2362	Ahil # 611	NO INFORMO
34	CONFECIONES GEN, S.A.	2362	Andrés Mo- lina # 4217 -201	SE NIEGAN
35	CREACIONES ITALIA- NAS DE MEXICO, S.A.	2280	Canela # 660 P. 4	ENTREVISTADA
36	COLECCIONES INTERNA- CIONALES, S.A. DE C.V.	2362	Ahil # 585-501	ENTREVISTADA
37	CONFECIONES ISSI, S.A.	2362	Vainilla # 270-3	NO INFORMO
38	CONFECIONES JASPER, S.A.	2362	Cafetal # 235 P. 1	ENTREVISTADA
39	CAPRI DE LUXE, S.A.	2374	Cafetal # 427	ENTREVISTADA
40	CONFECIONES MALIBU, S.A.	2362	Ote. 233 # 151	NO INFORMO
41	CREACIONES MIGUEL AN- GEL, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 456-B	NO EXISTE
42	COMETA DE MEXICO, S.A.	2362	Avena # 513 Loc. 101	NO INFORMO
43	CONFECIONES Y MAQUI LAS FINAS, S.A.	2362	Ote. 233 # 115 Loc. C y D	ENTREVISTADA
44	CENTRAL DE MANUFACTU- RAS FINAS, S.A.	2362	Canela # 660 P. 4	ENTREVISTADA
45	CONFECIONES MONTECAR- LO, S.A. DE C.V.	2362	Ahil # 287	ENTREVISTADA
46	CALISAS NIÑO CERRUTI, S.A.	2374	Cafetal # 749	NO EXISTE
47	CREACIONES D'NONY, S.A.	2362	Ote. 259 # 79	NO EXISTE

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
48	CONFECCIONES NOVA, S.A.	2362	Centeno # 590-C	ENTREVISTADA
49	CORLEN, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 513	DISTRIBUIDORES
50	CAMISAS Y PLAYERAS, S.A.	2362	Avena # 510 P. 4	ENTREVISTADA
51	CONFECCIONES PLUS UL TRA, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 566-1	DISTRIBUIDORES
52	CORSELEX, S.A. DE C.V.	2373	Chicle # 97-B	ENTREVISTADA
53	CREACIONES BAKLYN, S.A. DE C.V.	2373	Canela # 660 P. 5	NO INFORMO
54	CALETA TEXTIL, S.A. DE C.V.	2280	Vainilla # 107-A	ENTREVISTADA
55	CONFECCIONES DE TRA- POS, S.A. DE C.V.	2362	Ote. 233 # 115 y 115-3	NO EXISTE
56	CONFECCIONES YAYA, S.A. DE C.V.	2362	Sar 12-B Ret. 4 # 27	SE NEGAN
57	DISEÑOS BUSLAR, S.A. DE C.V.	2362	Azafrán # 23 Loc. C	NO INFORMO
58	DISEÑOS CHARME, S.A. DE C.V.	2362	Ote. 233 P.P. # 151	NO INFORMO
59	DELFINO, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 209-203	NO INFORMO
60	DEPORTIMODA, S.A.	2378	Avena # 630 P. 5	EDIF. DAÑADO SISLOS
61	DISEÑOS GALVEZ, S.A.	2378	Otenco # 170	NO INFORMO
62	DICHINI, S.A.	2362	Avena # 236	ENTREVISTADA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
63	DIORAL, S.A.	2362	Elías Ca- lles # 840	ENTREVISTADA
64	DITOMA, S.A.	2362	Avena # 561	OTRA ACTIVIDAD
65	DISEÑOS Y MAQUILAS INFANTILES, S.A.	2362	Avena # 513	NO INFORMO
66	DISTRIBUIDORA DE ROPA SPORT, S.A.	2362	Avena # 189	NO EXISTE
67	DISPNS. TOUCHE, S.A.	2361	Azafrán # 270-C	NO EXISTE
68	EXCLUSIVAS JUVENILES, S.A.	2362	Centeno # 473 Loc. 3	ENTREVISTADA
69	EXCLUSIVAS KAREN, S.A. DE C.V.	2362	Añil # 585 P. 1	ENTREVISTADA
70	EXCLUSIVAS MIKE BEE, S.A.	2362	Avena # 555	ENTREVISTADA
71	EXCLUSIVAS MODA, S.A.	2362	Añil # 673-B	ENTREVISTADA
72	ENSUEÑO, S.A.	2280	Cafetal # 400	OTRA ACTIVIDAD
73	ESTIVO, S.A. DE C.V.	2362	Vainilla # 270-202	ENTREVISTADA
74	FABRIJEANS, S.A. DE C.V.	2362	Elías Ca- lles # 820 Piso 4	ENTREVISTADA
75	FASHION FIT SWEATERS, S.A.	2280	Añil # 425	NO INFORMO
76	FABRICA DE ROPA IN- FANTIL, S.A.	2374	Avena # 835 Piso 2	ENTREVISTADA
77	FABRICA DE SWEATERS MARLY, S.A.	2280	Ote. 233 # 168	ENTREVISTADA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
78	FILA SPORT. S.A.	2362	Chicle # 162 P. 1	ENTREVISTADA
79	FILA DE TLAZCALA, S.A.	2362	Chicle 162-B	ENTREVISTADA
80	GRUPO ALTA COSTURA, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 513 P. 2	NO INFORMO
81	GENERAL DE CONFEC- CIONES, S.A.	2362	Vainilla # 270 P. 3	NO INFORMO
82	GRUPO DE DISEÑOS EU- ROPEOS, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 1	NO CONTESTAN
83	GENT'S, S.A.	2373	Cafetal # 70-2	ENTREVISTADA
84	GRUPO FERBOR, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 388	DISTRIBUIDORES
85	GRUPO FIORA, S.A. DE C.V.	2362	Azafrán # 219	NO EXISTE
86	GATERO E HIJOS, S.A.	2362	Centeno y Vainilla	NO INFORMO
87	GRUPO INDUSTRIAL AVANZA, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 2	ENTREVISTADA
88	GRUPO INDUSTRIAL ALMORI, S.A. DE C.V.	2362	Chicle # 134 Masc.	NO INFORMO
89	GARDI INTERNACIONAL, S.A.	2362	Acafrán # 380-3	ENTREVISTADA
90	GRUPO INDUSTRIAL NEVA DA, S.A. DE C.V.	2362	Vainilla # 426	NO EXISTE
91	GIO, S.A.	2362	Cafetal # 749	NO EXISTE
92	GIANI BAROCCI, S.A. DE C.V.	2362	Guauhtémoc # 195 P. 2 Loc. 103-104	SE NEGAN
93	GLADYS JR., S.A.	2362	Elias Ca- lles # 840	NO EXISTE

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
94	GRUPO MADONA, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 3	ENTREVISTADA
95	GRUPO MUNDIAL, S.A. DE C.V.	2362	Ahil # 181 P. 2	NO INFORMO
96	GRITTI, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 2	NO EXISTE
97	HERBOS, S.A. DE C.V.	2372	Ote. 233 # 115 Bis	ENTREVISTADA
98	INGENIEROS ASESORES CONFEC., S.A.	2362	Sur 16-A # 28	NO INFORMO
99	INTIMA BRIGITTE, S.A.	2362	Elias Ca- lles # 840	ENTREVISTADA
100	INDUSTRIAS DAFNE, S.A.	2362	Acafrán # 486 P. 1	ENTREVISTADA
101	INTER. DIST., S.A.	2362	Sur 12 # 264	NO INFORMO
102	INDUSTRIAS FRONTERA, S.A. DE C.V.	2362	Sur 12 Retorno 2 # 501, 2 y 3	NO INFORMO
103	INFANTILES JUAN CAR LOS, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 381 Altos	BODEGA
104	INDUSTRIAS LINEA DE ORO, S.A.	2280	Cafetal # 70 P. 5	ENTREVISTADA
105	INTILA DE MEXICO, S.A.	2373	Centeno # 538	NO INFORMO
106	CIA. INDUSTRIAL MGM, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 40	ENTREVISTADA
107	INFANTILES MAGUELITO, S.R.L.	2362	Troncoso # 697-301	NO EXISTE
108	INTIFEM, S.A. DE C.V.	2373	Avena # 513 P. 4	DISTRIBUCIONES

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
109	INDUSTRIAS POLOTITLAN, S.A. DE C.V.	2362	Elías Ca- lles # 840 P. 5	ENTREVISTADA
110	INDUSTRIAS ROPATEX, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 398 P.B.	NO INFORMO
111	INDUSTRIAS SHENDELER, S.A.	2362	Janela # 274 P. 1	NO INFORMO
112	INDUSTRIA TEXTIL COR- BATERA, S.A.	2364	Churubusco # 256	NO INFORMO
113	INDUSTRIAS TRIUNFO, S.A.	2362	Avena # 126	EDIF. DAÑADO SISMOS.
114	INDUSTRIAS VIVAS, S.A.	2362	Chicle # 160	ENTREVISTADA
115	IVONNE, S.A. DE C.V.	2374	Azil # 563 Loc. 1	SE NIEGAN
116	INDUSTRIAS LARISA, S.A. DE C.V.	2362	Elías Ca- lles # 840 P. 3	ENTREVISTADA
117	JANETTE, S.A.	2362	Vainilla # 472	NO INFORMO
118	JENNIFER LAIN, S.A.	2362	Azil # 585 P. 1	ENTREVISTADA
119	JORGEANS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 749 P. 2 y 3	AUDITORIA
120	KANANHIT, S.A.	2362	Azil # 573-A	ENTREVISTADA
121	KOHEM'S, S.A.	2361	Azafrán # 370-B-2	NO INFORMO
122	CONFECCIONES LEDURA, S.A.	2362	Ote. 245 # 436	NO EXISTE
123	LILI DALMON DE ME- XICO, S.A.	2362	Norte 162 y Calle 2	NO EXISTE

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
109	INDUSTRIAS POLOTITLAN, S.A. DE C.V.	2362	Elfas Ca- lles # 640 P. 5	ENTREVISTADA
110	INDUSTRIAS ROPATEX, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 388 P.B.	NO INFORMO
111	INDUSTRIAS SHENDELIER, S.A.	2362	Canela # 274 P. 1	NO INFORMO
112	INDUSTRIA TEXTIL COR- BATERA, S.A.	2364	Churubusco # 256	NO INFORMO
113	INDUSTRIAS TRIUNFO, S.A.	2362	Avena # 126	EDIF. DAÑADO SISMOS.
114	INDUSTRIAS VIVAS, S.A.	2362	Chicle # 160	ENTREVISTADA
115	IVORRE, S.A. DE C.V.	2374	Azil # 563 Loc. 1	SE NEGAN
116	INDUSTRIAS SAKISA, S.A. DE C.V.	2362	Elfas Ca- lles # 840 P. 3	ENTREVISTADA
117	JANETTE, S.A.	2362	Vainilla # 472	NO INFORMO
118	JENNIFER LAIK, S.A.	2362	Azil # 585 P. 1	ENTREVISTADA
119	JORGEANS DE MEXICO, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 749 P. 2 y 3	AUDITORIA
120	KANAKHIT, S.A.	2362	Azil # 673-A	ENTREVISTADA
121	KOHN'S, S.A.	2361	Azafrán # 370-B-2	NO INFORMO
122	CONFECIONES LEDURA, S.A.	2362	Ote. 245 # 436	NO EXISTE
123	LILI DAIMON DE ME- XICO, S.A.	2362	Norte 162 y Calle 2	NO EXISTE

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
124	LIMITE INTERNACIONAL, S.A. DE C.V.	2362	Avera # 630-601	ENTREVISTADA
125	LOVABLE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	2373	Ahil # 535	NO INFORMO
126	MABRUO, S.A.	2362	Elfas Ca- lles # 840	NO INFORMO
127	MAQUILA ACA, S.A.	2362	Elfas Ca- lles # 840	ENTREVISTADA
128	MAQUILACION DE BLAN- COS, S.A.	2362	Pza. Hidal- go # 792 Sta. Anita	SE NEGAN
129	MAQUILAS BYS, S.A.	2362	Azafrán # 112-1	SE NEGAN
130	MANUFACTURAS CARLEN, S.A.	2362	Centeno # 538	NO INFORMO
131	MAQUILAS Y CONPEC- CIONES, S.A.	2270	Centeno # 950-13	ENTREVISTADA
132	MAQUILADORA CAMISAS VIGA, S.A.	2359	Calz. Viga # 1217	NO INFORMO
133	MAQUILAS ECONOMICAS MEX, S.A.	2362	Priv. Rcho de la Cruz # 60-B	NO INFORMO
134	MISS GEORGETTE, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 3	ENTREVISTADA
135	MESOLI JEANS, S.A.	2362	Sur 4-A Altos	NO INFORMO
136	MATERNIDAD JORDACHE, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 3-B	NO EXISTE
137	MAQUILAS JUMBO, S.A.	2362	Ahil # 307-102	NO EXISTE
138	MOBER DE MEXICO, S.A.	2361	Brea # 198	ENTREVISTADA
139	MAQUILAS DE MODA, S.A.	2362	Cafetal # 70-1	ENTREVISTADA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CIUDAD</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
140	MODA MONTI, S.A. DE C.V.	2362	Azil # 217-A	NO INFORMO
141	MOMAC, S.A. DE C.V.	2362	Hule # 293	NO EXISTE
142	MANUFACTURAS DE PIE LES FINAS, S.A. DE C.V.	2366	Vainilla # 140	NO CONTESTAN
143	MAQUILADORAS PRENDAS PUNTO, S.A.	2366	Azafrán # 370-A L-2	NO INFORMO
144	MAQUILADORA PRENDAS VEST., S.A.	2362	Azafrán # 370-B Loc. 1	NO INFORMO
145	MFRAS. REYES, S.A. DE C.V.	2362	Rojo Gómez # 382 Loc. N	ENTREVISTADA
146	MAQUILADORA RUBANTON S.A. DE C.V.	2362	Ote. 245 # 436	NO INFORMO
147	MAQUILADORAS SANDY, S.A.	2362	Azil # 307 P.B.	ENTREVISTADA
148	MAQUILADORA TEXTIL CENTURY, S.A.	2280	Canela # 274	NO INFORMO
149	MAQUILADORA TETE, S.A.	2362	Elfas Ca- lles # 320	NO EXISTE
150	MODA Y TRECOT, S.A.	2362	Canela # 56C-302	ENTREVISTADA
151	MAQUILADORES UNIDOS, S.A.	2362	Ote. 148 # 176	NO EXISTE
152	LA MUÑECA, S.A.	2362	Vainilla # 270-101	NO EXISTE
153	MAQUILADORA VICMONT, S.A.	2362	Ote. 233 # 170-3	NO INFORMO
154	ORIGINALES DEBY, S.A.	2362	Cafetal # 749 P. 1	ENTREVISTADA
155	OPERADORA INTIMA, S.A. DE C.V.	2373	Chicle # 97 Loc. A	ENTREVISTADA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
156	ORIGINALES SIDNEY, S.A.	2362	Azafrán # 51 Altos	SE NEGAN
157	OZELO, S.A.	2362	Cafetal # 70 P. 6	NO EXISTE
158	PAOGOLI, S.A.	2362	Ote. 233 # 151-B	NO INFORMO
159	PAJELI, S.A. DE C.V.	2362	Crda. Avena 1 # 5	NO INFORMO
160	PANTACHIC, S.A. DE C.V.	2373	Avena # 209 P. 2	NO INFORMO
161	PAR, S.A.	2373	Calz. Viga # 1419-1	ENTREVISTADA
162	PLAYERAS BANBY, S.A.	2373	Elfas Ca- lles # 340	ENTREVISTADA
163	PANTALON BOXER NIÑO, S.A. (SERGIO VALENTE)	2374	Vainilla # 107	NO CONTESTAN
164	PANTALONES CARPENA, S.A.	2362	Avena # 535-B	NO CONTESTAN
165	PROCESOS DE CONFEC- CION, S.A.	2362	Calz. Viga 1450-B	ENTREVISTADA
166	PRENDAS DEPORTIVAS, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 630-701	EDIF. DAÑADO SISELOS
167	PUBLICIDAD DIRECCIO- NAL, S.A.	2362	Ote. 241-B # 10	NO INFORMO
168	FACLA DE MEXICO, S.A.	2362	Sur 24 # 308	NO EXISTE
169	PRODUCCIONES FLAT, S.A.	2362	Ahil # 307-103	BODEGA
170	PLAYERAS FINAS, S.A.	2373	Cafetal # 235 P. 2	ENTREVISTADA
171	PLISADOS FUTURA, S.A.	2362	Sur 16-A # 30	NO INFORMO

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
172	PAUL GENS DE MEXICO, S.A.	2373	Calz. Viga # 1149 P. 2	NO EXISTE
173	PICCOLLI, S.A.	2362	Azafrán # 330 L-A	ENTREVISTADA
174	PICARO, S.A.	2362	Vainilla # 270 P. 2	NO INFORMO
175	PIC, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 532-301	ENTREVISTADA
176	PRODUCTOR INFANTIL, S.A.	2374	Avena # 832-402 P. 2	ENTREVISTADA
177	PISANTI INTERNACIONAL S.A.	2280	Añil # 119	SE NEGAN
178	PROVEEDOR INFANTIL, S.A.	2374	Avena # 532-402	ENTREVISTADA
179	PROMOCIONES LEE DE MEXICO, S.A.	2280	Ote. 233 # 181-A	SE NEGAN
180	PANTALONES RODEO, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 749-203	NO INFORMO
181	PANTALONES TORONTO, S.A.	2362	Vainilla # 35-G	NO EXISTE
182	PLAYERAS TRUENO, S.A.	2362	Azafrán # 486 P. 2	ENTREVISTADA
183	ROZHER TEXTIL, S.A.	2280	Añil # 233 L-C	NO INFORMO
184	ROCHA TEXTIL, S.A. DE C.V.	2280	Chicle # 57 L-C	OTRA ACTIVIDAD
185	ROZEN, S.A.	2362	Azafrán # 380-E	ENTREVISTADA
186	RUBENS, S.A.	2362	Churubusco # 264	ENTREVISTADA
187	SADAINY, S.A.	2362	Añil # 585 P. 2	ENTREVISTADA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
188	SADEL, S.A.	2362	Avena # 513-403 P. 4	NO CONTESTAN
189	SEDAS CATALUÑA, S.A. DE C.V.	2362	Ote. 233 # 101	OTRA ACTIVIDAD
190	SWETERES CALETA, S.A.	2280	Vainilla # 107	ENTREVISTADA
191	SEDAS COLON, S.A.	2362	Centeno # 323	NO INFORMO
192	SWETERES EUROPEOS, S.R.L.	2280	1o. Mayo # 163-Altos	SE NIEGAN
193	SEA FASHION DE MEXICO, S.A.	2362	ARIL # 445-B	ENTREVISTADA
194	SISEP, S.A.	2362	Jruchurto Manz. 18 Lote 29, Roiso	SE NIEGAN
195	SPORVIL, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 513 L-1	ENTREVISTADA
196	TECNOLOGIA AVANZADA PARA LA CONFEC., S.A. DE C.V.	2362	ARIL # 585 P.1	ENTREVISTADA
197	TAMARI, S.A.	2362	Cafetal # 70 P.B.	ENTREVISTADA
198	TEXTILARC, S.A.	2359	Cafetal # 53	NO EXISTE
199	TEJIDOS INDUSTRIALES NOVELTEX, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 426	OTRA ACTIVIDAD
200	TINTOREX, S.A.	2359	Calc. Viga # 1238	OTRA ACTIVIDAD
201	TALLER DE MAQUILA NESSAN, S.A.	2362	Avena # 513 P. 2	NO EXISTE
202	TEJI MUNDO, S.A.	2362	Ote. 233 # 151	BODEGA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
203	TEXTILES NIKHI, S.A.	2362	Avena # 316	NO CONTESTAN
204	TRAVIESA, S.A.	2362	Avena # 513-404	NO EXISTE
205	TIC TAC INFANTIL, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 749 P.2	NO INFORMO
206	TEXTILES VIN, S.A.	2350	Priv. Rcho. Cruz # 46	SE NEGAN
207	TYE, S.A.	2362	Calle 30 Yza. 12-22	NO INFORMO
208	UNIVERSAL DE CONFEC- CIONES, S.A.	2270	Ote. 233 # 151 P.1	NO INFORMO
209	UNIFORMES JR., S.A. DE C.V.	2362	Sur 16 # 509	NO EXISTE
210	VESTUARIO ACTUAL, S.A.	2362	Calz. Viga # 1217	OTRA ACTIVIDAD
211	VESTIDOS Y COORDINA- DOS FINOS, S.A.	2362	Charabusco # 322 2 y 3	OTRA ACTIVIDAD
212	VESTIMINA, S.A. DE C.V.	2362	AKil # 585 P. 4	NO INFORMO
213	VEL FORM DE MEXICO, S.A.	2373	AKil # 601	NO INFORMO
214	VESTIDOS MARUCA, S.A.	2362	Corregi- dora # 59	SE NEGAN
215	VESTIDOS MILLE Y AL DRA, S.A.	2362	Ote. 233 # 151 P.B.	NO INFORMO
216	VISEI DE MEXICO, S.A. DE C.V.	2362	Avena # 630-602	EDIF. DAÑADO SISELOS
217	VENEN PLAYERAS Y CONFEC., S.A.	2361	Sur 20 # 11	NO INFORMO
218	YALE DE MEXICO, S.A.	2361	Rojo Gómez # 1330	NO EXISTE
219	YCHO SPORT, S.A. DE C.V.	2361	Centeno # 950	ENTREVISTADA

<u>No.</u>	<u>NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL</u>	<u>CLAVE</u>	<u>DOMICILIO</u>	<u>RESULTADOS</u>
220	ZAGA HERLANOS, S.A.	2373	Cals. Viga # 1409	NO INFORMO
221	ZAGA E HIJOS, S.A.	2373	Elias Ca- lles # 840 -3	NO CONTESTAN
222	CARATOGA INDUSTRIAL, S.A.	2362	Avena # 209	DISTRIBUIDORES
223	COMPROTEX, S.A.	2362	Elias Ca- lles # 840 -1	ENTREVISTADA
224	DISEÑADORES DE LA MODA, S.A. DE C.V.	2362	Cafetal # 53	ENTREVISTADA
225	VEL'S, S.A.	2362	Avena # 209 P.B.	ENTREVISTADA
226	APIAUSO, S.A.	2362	Añil # 585	NO INFORMO
227	EGO, S.A.	2362	Añil # 585	NO INFORMO
228	VESTINERA, S.A. DE C.V.	2362	Añil # 585	NO INFORMO

ANEXO 5

CUESTIONARIO

BLOQUE I

- 1.- ¿Se proporciona capacitación y/o adiestramiento al personal que labora en esta empresa?

- 2.- ¿Conoce los aspectos legales en los que se basa la capacitación y/o adiestramiento?

- 3.- ¿Se proporciona capacitación y/o adiestramiento para cumplir con los requisitos legales o porque ha demostrado su efectividad?

- 4.- ¿Cuenta la empresa con personal encargado de proporcionar la capacitación y/o adiestramiento al personal?

- 5.- ¿Qué grado de escolaridad tienen los encargados de la capacitación y/o adiestramiento?

- 6.- ¿La empresa cuenta con instalaciones apropiadas para impartir la capacitación y/o adiestramiento al personal?

7.- ¿En qué horario se imparten los cursos de capacitación y/o adiestramiento?

En la empresa: _____

En otra institución: _____

8.- ¿Qué tipo de instructores imparten los cursos de capacitación y/o adiestramiento?

Interno: _____

Externo: _____

Habilitado: _____

Otro: _____

BLOQUE II

1.- ¿Qué es capacitación de personal?

2.- ¿Qué es adiestramiento de personal?

3.- ¿Considera la capacitación y/o adiestramiento de personal un factor importante dentro de la empresa?

4.- ¿Qué importancia tiene para el trabajador la capacitación y/o adiestramiento?

5.- ¿Qué cursos se imparten al personal de esta empresa y a qué niveles?

Cursos: _____

Niveles: _____

- 6.- ¿Se realiza una detección de necesidades para elaborar - los programas de capacitación y/o adiestramiento?

- 7.- ¿Para la detección de necesidades de capacitación y/o -- adiestramiento utilizan?:

Manual de Políticas: _____
Manual de Procedimientos: _____
Análisis de Puestos: _____
Contrato Ley: _____
Contrato Colectivo de Trabajo: _____

- 8.- Para medir el desempeño laboral en la detección de nece- sidades de capacitación y/o adiestramiento de personal - ¿utilizan?:

Accidentes y despidos: _____
Entrevistas: _____
Indices de Producción: _____
Calificación de Méritos: _____
Lista Checable: _____
Inventario de Recursos Humanos: _____
Inventario de Habilidades: _____

- 9.- ¿La opinión del jefe inmediato es tomada en cuenta para determinar el desempeño laboral de sus subordinados?

- 10.- ¿Cómo se analiza y organiza la información obtenida en - la detección de necesidades de capacitación y/o adiestra- miento?

- 11.- ¿Qué modelo se utiliza para la detección de necesidades de capacitación y/o adiestramiento?

12.- ¿Se elabora un reporte en la detección de necesidades de capacitación y/o adiestramiento?

13.- ¿Una vez detectadas las necesidades de capacitación y/o adiestramiento qué prioridad se da para elegir las áreas que recibirán los cursos?

14.- ¿A quién corresponde tomar la decisión acerca del reporte de la detección de necesidades de capacitación y/o adiestramiento?

BLOQUE III

1.- ¿En base a la detección de necesidades se elaboran los programas de capacitación y/o adiestramiento?

2.- ¿Para elaborar los programas de capacitación y/o adiestramiento se utiliza algún formato? ¿Cuál?

3.- ¿Se elaboran objetivos para los programas de capacitación y/o adiestramiento? ¿Cómo?

4.- ¿Toman en cuenta los principios de aprendizaje? ¿Cuáles?

- 5.- ¿Se toman en cuenta elementos para redactar objetivos -
instruccionales? _____ ¿Cuáles?

- 6.- ¿Para determinar los objetivos instruccionales se toman
en cuenta los niveles? _____ ¿Cuáles?

- 7.- ¿Los objetivos instruccionales cumplen con alguna fun-
ción? _____ ¿Cuál o cuáles?

- 8.- ¿Qué técnicas y/o métodos de enseñanza utilizan para im
partir los cursos de capacitación y/o adiestramiento?

- 9.- ¿Bajo qué criterios eligen la técnica y/o método de en-
señanza para cada objetivo instruccional?

- 10.- ¿Qué ayudas audiovisuales utilizan en los cursos de ca-
pacitación y/o adiestramiento?

- 11.- ¿Qué apoyos audiovisuales utilizan en los cursos de ca-
pacitación y/o adiestramiento?

Directos:

Indirectos:

12.- ¿Se sigue algún criterio para determinar la duración de cada curso de capacitación y/o adiestramiento? _____

¿Cuál o cuáles? _____

13.- ¿Qué aspectos se toman en cuenta para determinar el costo de cada curso de capacitación y/o adiestramiento? _____

14.- De las técnicas y/o métodos de enseñanza que se utilizan en los cursos de capacitación y/o adiestramiento, mencione de una de ellas:

Los fundamentos técnicos: _____

Los pasos para su preparación: _____

Los niveles organizacionales a los que se aplican: _____

Las metáforas y principios de aprendizaje a que pertenecen: _____

BLOQUE IV

1.- ¿Se lleva a cabo alguna evaluación de los cursos de capacitación y/o adiestramiento que se imparten? _____

¿Cuál o cuáles? _____

2.- ¿Cómo se lleva a cabo esta evaluación? _____

3.- ¿Qué es evaluación? _____

- 4.- ¿Se lleva a cabo la evaluación formativa? _____
¿Cómo?

- 5.- ¿Se lleva a cabo la evaluación sumaria? _____
¿Cómo?

- 6.- ¿Para llevar a cabo la evaluación utilizan algún criterio de excelencia? _____ ¿Cuál o cuáles?

- 7.- ¿Clasifica la evaluación de los cursos de capacitación y/o adiestramiento? _____ ¿Cómo?

- 8.- ¿Realizan la evaluación del cambio conductual? _____
¿Cómo?

- 9.- ¿Lleva a cabo algún criterio para la evaluación de materiales e instrumentos en cursos de capacitación y/o - - adiestramiento?

- 10.- ¿Al elaborar una prueba de un instrumento de evaluación se lleva a cabo algún criterio? _____ ¿Cuál o cuáles?

- 11.- ¿Emplean reactivos para elaborar una prueba de evaluación? _____ ¿De qué tipo? _____

12.- ¿Se lleva a cabo una evaluación en la ejecución del trabajo?

13.- ¿Para la apreciación de los resultados en el trabajo -- utilizan alguna técnica? _____ ¿Cuál o cuáles?

14.- ¿Se sigue algún procedimiento para la captura de datos sobre recursos humanos? _____ ¿Cuál o cuáles?

BLOQUE V

1.- ¿Se proporciona material didáctico a los participantes del curso de capacitación y/o adiestramiento?

2.- ¿Se proporciona manual al instructor del curso de capacitación y/o adiestramiento?

3.- ¿Se realiza un análisis de tareas para la planeación de los programas de capacitación y/o adiestramiento? _____
¿Cómo?

4.- ¿La empresa cuenta con trabajadores sindicalizados?

5.- ¿Qué función tiene el sindicato en la capacitación y/o adiestramiento del personal?

6.- ¿Se proporciona reconocimiento honorífico al personal que toma los cursos de capacitación y/o adiestramiento?

7.- ¿Se proporciona algún reconocimiento a los instructores de los cursos de capacitación y/o adiestramiento?

8.- ¿Se realiza un análisis de costo-beneficio de los programas de capacitación y/o adiestramiento?

OBSERVACIONES

Fecha: _____

ANEXO 6

RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LA INDUSTRIA DEL VESTIDO DE LA MEDIANA EMPRESA

<u>CONCEPTO</u>	<u>CANTIDAD</u>	<u>PORCENTAJE</u>
Entrevistadas	78	34
Se negaron a proporcionar información	68	30
No existe la empresa	34	15
Se niega la persona	14	6
Actividad diferente a la industria del vestido	9	4
No contestan el teléfono	7	3
Distribuidores	6	3
Bodegas	5	2
Edificio dañado por los sismos de septiembre de 1985	4	2
En proceso de auditoría	2	1
No están operando	1	-
T o t a l :	228	100%

ANEXO 7

TEMARIO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE LA MATERIA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I, II Y III.

1

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I

DIVISION:	Estadística Profesionales
AREA:	Psicología del Trabajo
CLAVE:	162
SEMESTRE:	7o.
CREDITOS:	8
HORAS TEORICAS:	4
HORAS PRACTICAS:	2
ULTIMA REVISION:	Agosto de 1986.

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo personal de una organización, elabore los programas de instrucción pertinentes, de acuerdo a la Tecnología Educativa y evalúe su intervención en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía básica.

INTRODUCCION:

El primer módulo de la materia de Desarrollo de Recursos Humanos se denomina "Tecnología Educativa". Este módulo tiene un total de 59 horas distribuidas en 32 hrs. teóricas y 26 hrs. prácticas, más asesorías individuales. El contenido del curso se distribuye en unidades o eventos, - que a su vez se subdividen en elementos.

Se inicia con una revisión sobre capacitación, adiestramiento, educación, entrenamiento y desarrollo, así como su importancia para el individuo, la organización y el - - país. Posteriormente se revisan las fuentes de necesidades, métodos, importancia y significado de la detección de necesidades, para finalmente revisar la instrucción programada y los objetivos instruccionales.

Es necesario cursar y aprobar este módulo, tanto en - teoría como en práctica, para poder cursar el módulo II -- (Desarrollo de Recursos Humanos II: "Técnicas y Métodos"), ya que son materias seriadas.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO:

Que el alumno conceptualice las características de la capacitación, el Adiestramiento, la Educación y el Desarrollo de Recursos Humanos dentro del marco nacional e internacional, así como de la Tecnología Educativa que permite la resolución de estas funciones, de acuerdo a la bibliografía básica.

UNIDAD I. LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DE PERSONAL

OBJETIVO GENERAL.

Que el alumno discrimine las características de la Capacitación, el Adiestramiento, la Educación, el Entrenamiento y el Desarrollo de Recursos Humanos, en función de sus implicaciones para el individuo, la organización, el país y su actualidad legal, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

- 1.1. Conceptos de: Capacitación, Adiestramiento, Educación Entrenamiento y Desarrollo.

Que el alumno discrimine las características de la Capacitación, el Adiestramiento, la Educación, el Entrenamiento y el Desarrollo de los Recursos Humanos, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

- 1.2. La importancia para el individuo.

Que el alumno discrimine la importancia de la Capacitación para la organización, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

- 1.3. La importancia para la organización.

Que el alumno discrimine la importancia de la Capacitación para la organización, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

- 1.4. La importancia para el país.

Que el alumno discrimine la importancia de la Capacitación dentro del marco de referencia educativo, económico, político y social, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

1.5. La actualidad legal de la Capacitación de Personal.

Que el alumno identifique la situación legal de la Capacitación en México, de acuerdo a la legislación correspondiente.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- Subunidad 1.1 Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas, México 1977. pp. 310-321.
- Subunidad 1.2 El éxito escolar y universitario y el éxito profesional y social (Mecanograma).
- Subunidad 1.3 Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México 1977, pp. - - - 310-321.
Siliceo, A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Edit. Limusa, México 1973, - - - pp. 10-26.
- Subunidad 1.4 Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México 1977, pp. - - - 310-321.
Nava, R.J. La Función del Responsable de Capacitación, Pedagogía para el adiestramiento, A.R.M.O. México 1975, vo. No. 21, pp. 61-77.
La Capacitación y el Desarrollo de Personal (mecanograma).
- Subunidad 1.5 Arias G.F. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México 1977, pp.310-321.
Steinmetz, S.C. La Evolución del entrenamiento y Desarrollo de Personal. Ed. Diana México 1975, pp. 15-31.
Marroquín, O.J. Capacitación a Trabajadores. México. Ediciones Terulka 1979, pp. - - - 11-21.

METODO	DURACION
Subunidades	Subunidades
1.1. Mesa de discusión	1.1. 2 hrs.
1.2. Phillips 66	1.2. 2 hrs.
1.3. Phillips 66	1.3. 2 hrs.
1.4. Phillips 66	1.4. 2 hrs.
1.5. Conferencia	1.5. 2 hrs.

EVALUACION

Subunidades:

- 1.1. Lápiz y papel al término de la subunidad
- 1.2. Conclusiones de grupo por escrito
- 1.3. Conclusiones de grupo por escrito
- 1.4. Conclusiones de grupo por escrito
- 1.5. Lápiz y papel al término de la subunidad

UNIDAD II. LA DETECCION DE NECESIDADES

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno identifique las fuentes de necesidades de capacitación, así como los métodos utilizados para la detección de necesidades, señalando la importancia y significado de éstas de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES

2.1. Fuentes de Necesidades

Que el alumno identifique las fuentes internas y externas para la detección de las necesidades de Adiestramiento y Capacitación de acuerdo a la bibliografía básica.

2.2. Métodos

Que el alumno identifique los métodos procedentes para la detección de necesidades de Adiestramiento y Capacitación, de acuerdo al problema detectado.

2.3. Importancia y Significado

Que el alumno identifique por escrito cuál es la importancia y significado de los métodos y técnicas utilizados en la detección de necesidades, de acuerdo a la bibliografía básica.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- Subunidad 2.1 Detección de Necesidades para la Capacitación y Adiestramiento de Personal, 1979. (Memogramas)
- Subunidad 2.2 Tiffin, J. Mc. Cormick, E. Psicología Industrial. Ed. Diana, México 1974, Cap. 9, pp. 266-281.
Johnson, B.R. Determinación de Necesidades de Entrenamiento, Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Craig, Mittel, Ed. Diana, México 1977. pp. 32-44.
- Subunidad 2.3 Johnson, B.R. Determinación y Necesidades de Entrenamiento: Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Craig, Mittel, Ed. Diana, México 1977, Cap. II. pp. 44-51.

METODO	DURACION
Subunidades	Subunidades
2.1. Instrucción Personalizada	2.1. 1/2 hrs.
2.2. Fanel de discusión	2.2. 1 hr.
2.3. Conferencia	2.3. 1 hr.

EVALUACION

Subunidades:

- 2.1. Asesoría
2.2. Asistencia y Participación
2.3. Lápiz y papel. Opción Múltiple.

UNIDAD III. TECNOLOGIA EDUCATIVA

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno conceptualice todos y cada uno de los principios de la instrucción programada y las generalidades del aprendizaje, de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES

3.1. Definición

Que el alumno defina los elementos que integran la Tecnología Educativa, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

3.2. Principios del Aprendizaje

Que el alumno identifique los principios de aprendizaje de acuerdo al libro de instrucción Programada (Meyer).

3.3. Lineamientos generales para la programación.

Que el alumno identifique los lineamientos generales para la programación de acuerdo al libro de Instrucción Programada (Taber).

3.4. Análisis de Tareas

Que el alumno identifique, enlistando los pasos a seguir en el Análisis de Tareas de acuerdo a Taber y Glasser.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- Subunidad 3.1. Skinner, B.F. Tecnología de la Enseñanza: Ed. Labor, Barcelona, Cap. 4, pp. 73-103.
- Subunidad 3.2. Meyer, M.S. Instrucción Programada (Análisis de Cuadros Buenos y Malos). Ed. Limusa, México 1973. pp. 17-44.
- Ofiesh, G. Instrucción Programada: Ed. Trillas, México 1973, pp. 31-46.
- Subunidad 3.3. Taber Glasser. Instrucción Programada. Ed. Trillas, México 1974, Cap. 7, pp. 163-175.
- Subunidad 3.4. Taber, Glasser. Instrucción Programada. Ed. Trillas, México 1974, Cap. 4, pp. 90-103.

METODO Subunidades

DURACION Subunidades

3.1. Conferencia	3.1. 2 hrs.
3.2. Resumen	3.2. 4 hrs.
3.3. Conferencia con apoyos audiovisuales	3.3. 4 hrs.
3.4. Conferencia con participación	3.4. 4 hrs.

EVALUACION

Subunidades:

- 3.1. Lápiz y papel, opción múltiple
- 3.2. Lápiz y papel, preguntas de ensayo
- 3.3. Lápiz y papel, preguntas de ensayo
- 3.4. Asistencia y participación

UNIDAD IV. LOS OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno identifique los elementos constitutivos de un objetivo instruccional y su función dentro de la programación de la instrucción de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES

4.1. Características

Que el alumno identifique, explicando cada uno de los elementos constitutivos de un objetivo instruccional, de acuerdo al mecanograma.

4.2. Funciones

Que el alumno identifique las funciones que cumplen los objetivos instruccionales, de acuerdo a la bibliografía básica.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- Subunidad 4.1. Laffitte, B. M. E. Revisión bibliográfica sobre criterios para elaboración de objetivos instruccionales, de acuerdo a la bibliografía básica.
- Subunidad 4.2. Vargas, J. Elaboración de Objetivos Instruccionales. Ed. Trillas, México 1975, -- Caps. 1, 2 y 3, pp. 2-30

METODO Subunidades	DURACION Subunidades
4.1. Conferencia	4.1. 3 hrs.
4.2. Conferencia	4.2. 3 hrs.

EVALUACION

Subunidades:

- 4.1. Lápiz y papel, preguntas de ensayo.
4.2. Lápiz y papel, preguntas de ensayo.

PRIMER CURSO DE PRACTICA
DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS I.

(TECNOLOGIA EDUCATIVA)

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno conceptualice las características de la Capacitación, el Adiestramiento, la Educación y el Desarrollo de Recursos Humanos dentro del marco nacional e internacional, así como de la Tecnología Educativa que permite la resolución de estas funciones, de acuerdo a la bibliografía básica.

UNIDAD I. DEFINICION DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y EDUCACION

OBJETIVO GENERAL.

Que el alumno discrimine las características de la Capacitación, el Adiestramiento y la Educación de acuerdo a la unidad programada.

METODO

Instrucción Programada

DURACION

2 hrs.

EVALUACION

Asistencia y resultados en examen de evaluación.

UNIDAD II. METODOS DE DETECCION DE NECESIDADES

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno identifique cuando menos dos de los métodos de detección de necesidades a la solución de un problema específico, de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES

2.1. Análisis de Puestos.

Que el alumno elabore dos análisis de puestos de cualesquier nivel, de acuerdo a las indicaciones proporcionadas en la bibliografía básica.

2.2. Lista Checable.

Que el alumno elabore a cualesquier nivel jerárquico, - dos listas checables, de acuerdo a la bibliografía proporcionada.

2.3. Incidente Crítico.

Que el alumno elabore un registro de Incidente Crítico a cualesquier nivel jerárquico, de acuerdo a la bibliografía básica.

2.4. Registros Observacionales

Que el alumno identifique cada uno de los registros observacionales consignados en la Unidad Programada.

METODO Subunidades	DURACION Subunidades
2.1. Conferencia con apoyos audio visuales y Práctica en el ambiente natural.	2.1. 6 hrs.
2.2. Conferencia con apoyos audio visuales.	2.2. 2 hrs.
2.3. Simulación y prácticas	2.3. 2 hrs.
2.4. Instrucción Programada	2.4. 2 hrs.

EVALUACION Subunidades:

- 2.1. Lápiz y papel y reporte por escrito.
- 2.2. Asistencia y cumplimiento de los trabajos encomendados.
- 2.3. Asistencia y cumplimiento de los trabajos encomendados.
- 2.4. Asistencia y cumplimiento de los trabajos encomendados.

UNIDAD III. PASOS PARA LA PROGRAMACION

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno identifique cada uno de los pasos que deben ser programados, en la programación del material instruccional, siguiendo los lineamientos de la matriz general y conductual.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES

- 3.1. Sugerecias para el programados (Matriz General y Conductual).

Que el alumno identifique por escrito en una matriz cada uno de los elementos que la constituyen, de acuerdo a la Unidad Programada.

- 3.2. Análisis de Contenido.

Que el alumno discrimine los contenidos a entrenar, de acuerdo a las necesidades detectadas en la Unidad II -- del programa de prácticas.

METODO Subunidades	DURACION Subunidades
3.1. Instrucción Programada	3.1. 1/2 hrs.
3.2. Instrucción Personalizada	3.2. 2 hrs.

EVALUACION
Subunidades:

- 3.1. Respuesta a cuadros de la Unidad Programada
3.2. Asistencia y lápiz y papel con preguntas de ensayo.

UNIDAD IV. ELABORACION DE OBJETIVOS INSTRUCCIONALES

OBJETIVO GENERAL

Que el alumno elabore en clase a dos necesidades de - -
Adiestramiento y Capacitación (práctico y teórico), los
objetivos instruccionales de acuerdo a la bibliografía
proporcionada.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES

4.1. Objetivos Instruccionales Prácticos

Que el alumno elabore los objetivos generales con sus -
respectivos objetivos parciales, para un curso de entre-
namiento teórico, de acuerdo a los materiales proporci-
onados.

METODO Subunidades	DURACION Subunidades
4.1. Simulación y práctica	4.1. 10 hrs.

EVALUACION
Subunidades:

- 4.1. Asistencia y lápiz y papel, opción múltiple.

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS II

1.- DATOS GENERALES DE LA MATERIA

- a) Desarrollo de Recursos Humanos II
- b) Clave 166
- c) Horas técnicas semanales: 2
- d) Horas prácticas semanales: 2
- e) Semestre en que se imparte: 8°
- f) Es requisito haber cursado la materia de Desarrollo de Recursos Humanos I
- g) Valor en créditos: 6
- h) Última revisión de 1986.

2.- PROPOSITO GENERAL DEL CURSO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS:

Que el alumno identifique las necesidades de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de Personal de una organización, elebere los programas de instrucción en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

3.- INTRODUCCION

El segundo módulo de la materia de Desarrollo de Recursos Humanos se denomina "Técnicas y Métodos". Este módulo tiene un total de 80 horas distribuidas en 30 técnicas y 50 prácticas, estas últimas se subdividen en 15 horas aproximadamente de práctica en el salón de clase y 35 horas de asesoría individual. El contenido del curso se distribuye en 7 unidades o eventos, que a su vez se subdividen en elementos. Se inicia con una revisión de las metáforas y principios de aprendizaje, para ubicar posteriormente la connotación de los términos técnica y método y la clasificación de éstos en su empleo para capacitar personal. Posteriormente se lleva a cabo una revisión de algunas técnicas instruccionales, analizando cada una de ellas en cuanto a sus fundamentos técnico-educativos; su procedimiento de diseño e implementación, sus niveles de aplicación y un análisis crítico para identificar metáforas y principios de aprendizaje con los que cumple. Para poder cursar este módulo es requisito indispensable haber cursado y aprobado el Módulo I, tanto entera como en práctica, ya que son materias seriadas. Además, es necesario que cada alumno cuente con un curso práctico que se asigna en el Módulo I, ya que se continúa con su programación en el Módulo II.

No es requisito indispensable cursar y/o aprobar el Módulo II para cursar el Módulo III, sin embargo, es preferible haberlo hecho ya que el programa de los 3 Módulos de Desarrollo de Recursos Humanos es continuo y complementario tanto en los aspectos técnicos como en los prácticos.

MÓDULO II: DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS II (MÉTODOS Y TÉCNICAS)

PROGRAMA DE TEORIA

EVENTO A.- LAS TÉCNICAS PARA LA CAPACITACION DE PERSONAL

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique mencionando por escrito las metáforas del aprendizaje, qué es una técnica y/o método y su clasificación, según sus características comunes, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

A.1. Metáforas y Principios de Aprendizaje.

Que el alumno identifique escribiendo cada una de las metáforas y principios de aprendizaje, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

A.2 Concepto de Técnica o Método.

Que el alumno identifique escribiendo que es una técnica y/o método de enseñanza, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

A.3. Técnicas utilizadas en Capacitación.

Que el alumno identifique por escrito la clasificación de las técnicas -- que se emplean para capacitar personal en función de sus características comunes, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Bibliografía

Elemento A.1

Fundamental:

Meyer, M.S. Instrucción Programada (Análisis de Cuadros Sueños y Malos). México: Ed. Limusa. 1973. p. 44

Skinner, B.P. Tecnología de la Enseñanza. Barcelona: Ed. Labor S.A. 1976. pp. 17-24

Elemento A.2

Fundamental:

Jiménez, O.A. "Técnicas y/o Métodos en la Instrucción" Mecanograma. UNAM. 1933.

Elemento A.3

Fundamental:

Dzleer, G. Human Behavior Improving Performance and work Ed. Neston. Capt. XVI. pp. 307-310

A.3. UCECA. Guía Técnica para la formulación de programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. México: Ed. Populcar de los Trabajadores. 1981. Serie Técnica Núm. 2 pp. 54-72.

Básica:

Tiffin, J. McCormick, E. Psicología Industrial, México: Ed. Diana. 1944. Cap. IX. pp. 288-292

Arias, G.P. Administración de Recursos Humanos. México: Ed. Trillas, Cap. XII. pp. 320-323

Complementaria. Magill, S. Monahan, J. Instrucción en el trabajo. Craig, Bittell. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México Ed. Diana. 1975. Cps. VI pp. 133-149

METODO

- A.1 Conferencia
- A.2 Phillips '66
- A.3 Conferencia

DURACION

- A.1. 1 Hora
- A.2. 1 Hora
- A.3. 2 Horas

EVALUACION

- A.1 Lápiz-papel. pba. objetiva. Reactivos Respuesta Breve.
- A.2 Lápiz-papel. pba. objetiva. Reactivos Respuesta Breve.
- A.3 Lápiz-papel. pba. objetiva. Reactivos Respuesta Breve.

EVENTO B: Los apoyos audiovisuales en la instrucción.

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique escribiendo la función de los apoyos audiovisuales dentro de la operación de capacitar al personal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos

- B.1 Clasificación de materiales audiovisuales en la instrucción.
Que el alumno identifique escribiendo la clasificación de las ayudas audiovisuales utilizadas en la capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- B.2 Características de los apoyos audiovisuales de uso directo.
(Pizarrón, magnetógrafo, rotafolio, francógrafo, tablero de información, material didáctico tridimensional).
Que el alumno identifique escribiendo todas las características de los apoyos audiovisuales de uso directo, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- B.3 Características de los apoyos audiovisuales indirectos, proyectables.
(Proyector, retroproyector, proyector de exposiciones fijas).
Que el alumno identifique escribiendo todas las características de los apoyos audiovisuales de uso indirecto, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Bibliografía.

Elemento B.1 Fundamental

Goodman, L.S. "Ayudas para el entrenamiento" Craig. Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México: Ed. -- Diana. 1975. Cap. XVII. pp. 330-360

Película: "Ayudas Visuales II" Departamento de Audiovisual. Facultad de Psicología, UNAM.

Básica:

Brown, W., Lewis, B. Instrucción Audiovisual. México: Ed. Trillas. 1975. Cps. I y II. pp. 2-47

Elemento B.2

Fundamental:

"La comunicación y los Materiales de Uso Directo". Mecanograma.

Elemento B.3

Fundamental:

Brown, W., Lewis, B. Instrucción Audiovisual. México: Ed. Trillas. 1975. Cap. V. pp. 115-144. Cps. VII pp. 179-202

Película: "Ayudas Visuales I" Departamento de Audiovisual. Facultad de Psicología. UNAM.

METODO

<u>METODO</u>	<u>DURACION</u>
B.1 Conferencia y Cine debate	B.1 2 horas
B.2 Conferencia con participación	B.2 2 horas
B.3 Conferencia y Cine debate	B.3 2 horas

EVALUACION

B.1 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos Respuesta Breve.
B.2 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos Respuesta Breve.
B.3 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos Respuesta Breve.

EVENTO C.-Técnica expositiva y lecturas.

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique escribiendo las características de las técnicas expositiva y de lecturas, referentes a su fundamento técnico-educativo, niveles de aplicación y metáforas y principios de aprendizaje, a los que pertenecen, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

C.1 Antecedentes.

Que el alumno identifique escribiendo los fundamentos técnico-educativos de las técnicas expositivas y de lecturas, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.2 Procedimientos para la preparación.

Que el alumno identifique escribiendo todos los pasos de los procedimientos para programar las técnicas expositiva y de lecturas, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.3 Niveles de aplicación.

Que el alumno identifique escribiendo el o los niveles organizativos a los que son aplicables las técnicas expositiva y de lecturas, y su fundamento, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.4 Análisis Crítico.

Que el alumno identifique escribiendo las metáforas y los principios de aprendizaje a los que pertenecen las técnicas expositiva y de lecturas, de acuerdo a las metáforas y principios de aprendizaje vistas en la bibliografía fundamental.

Bibliografía.

Elementos C.1, C.2, C.3 y C.4.

Fundamental: Lorda, L.W., "Métodos de Conferencia". Craig, Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México: Ed. Diana 1975. Cap. IX. pp. 174-193.

Hastit. J.E.D. Lecturas. Craig, Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México: Ed. Diana. 1975. Cap. XV pp. 304-315

METODO

C.1 Conferencia

C.2 Conferencia

C.3 Conferencia

C.4 Phillips '66

DURACION

C.1 1 hora

C.2 1 hora

C.3 15 minutos.

C.4 1 hora

EVALUACION

C.1 Lápiz-papel Pba. Objetiva. Reactivos Respuesta breve.

C.2 Lápiz-papel Pba. Objetiva. Reactivos Respuesta breve.

C.3 Lápiz-papel Pba. Objetiva. Reactivos Respuesta breve.

C.4 Lápiz-papel Pba. Objetiva. Reactivos Respuesta breve.

EVENTO D. Las Técnicas de Roll-Playing.

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique escribiendo las características de la técnica de Roll-Playing, referentes a su fundamento técnico-educativo, procedimientos, niveles organizativos de aplicación y metáforas y principios de aprendizaje a los que pertenecen, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

D.1 Antecedentes.

Que el alumno identifique escribiendo los fundamentos técnico-educativos de la técnica de Roll-Playing, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.2 Procedimientos para la preparación.

Que el alumno identifique escribiendo todos los pasos de los procedimientos para la preparación de la técnica de Roll-Playing, atendiendo a su construcción y función, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.3 Métodos y Técnicas.

Que el alumno identifique escribiendo sin auxilio del texto al menos -- tres técnicas de Roll-Playing con funciones y características diferentes, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.4 Niveles de Aplicación.

Que el alumno identifique escribiendo sin auxilio del texto, el 3 los niveles organizativos a los que es aplicable la técnica de Roll-Playing y su fundamento, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.5 Análisis Crítico.

Que el alumno identifique escribiendo las metáforas y los principios de aprendizaje a los que pertenece la técnica de Roll-Playing, de acuerdo a las metáforas y principios de aprendizaje vistas en la bibliografía fundamental.

Bibliografía.

Elementos D.1, D.2, D.3, D.4 y D.5

Fundamental: Shaw M.E. "El Método de Representación o Dramatización", Craig., Bittel, Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. México: Ed. Diana. 1975. Cap. XI. pp. 225-245

METODO

DURACION

D.1 Conferencia	D.1 40 minutos
D.2 Conferencia	D.2 40 minutos
D.3 Conferencia	D.3 40 minutos
D.4 Conferencia	D.4 15 minutos
D.5 Phillips '6.	D.5 1 hora

EVALUACION

D.1 Lápiz-papel	Pba. Objetiva. Reactivos	Respuesta breve.
D.2 Lápiz-papel	Pba. Objetiva. Reactivos	Respuesta breve.
D.3 Lápiz-papel	Pba. Objetiva. Reactivos	Respuesta breve.
D.4 Lápiz-papel	Pba. Objetiva. Reactivos	Respuesta breve.
D.5 Lápiz-papel	Pba. Objetiva. Reactivos	Respuesta breve.

EVENTO E. Las Técnicas de Simulación.

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique escribiendo las características de las técnicas de simulación (Laboratorio de Relaciones Humanas, T.W.I., Juego de Negocios, MC todo de casos), referentes a su fundamento técnico-educativo, procedimientos, niveles organizativos de aplicación y metáforas y principios de aprendizaje a los que pertenecen, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

E.1 Antecedentes.

Que el alumno identifique escribiendo los fundamentos técnico-educativo de las técnicas de simulación (+) de acuerdo a la bibliografía fundamental.

E.2 Procedimiento para la preparación.

Que el alumno identifique escribiendo todos los pasos de las técnicas de simulación (+) atendiendo a su construcción y su función, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

E.3 Niveles de Aplicación.

Que el alumno identifique escribiendo sin auxilio del texto, el 6 los niveles organizativos a los que son aplicables las técnicas de simulación

(+) y su fundamento, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

E.4 Análisis Crítico.

Que el alumno identifique escribiendo las metáforas y los principios de aprendizaje a los que pertenecen las técnicas de simulación (+), de acuerdo a las metáforas y principios de aprendizaje vistas en la bibliografía fundamental.

Bibliografía.

Elementos E.1, E.2, E.3 y E.4

Fundamental: Craig, R., Bittel, L. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México: Ed. Diana. 1975. Cps. VI, X, XIII y XIV.

METODO

- E.1 Conferencia
- E.2 Conferencia
- E.3 Conferencia
- E.4 Phillips '66

DURACION

- E.1 2 horas
- E.2 2 horas
- E.3 30 minutos
- E.4 1 hora.

EVALUACION

- E.1 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve.
- E.2 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve.
- E.3 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve.
- E.4 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve

EVENTO F. El Phillips '66 ó Corrillos.

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique escribiendo las características de la técnica de Phillips '66 ó Corrillos, referentes a su fundamento técnico-educativo, procedimiento, niveles organizativos de aplicación, metáforas y principios de aprendizaje a los que pertenecen, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

F.1 Antecedentes:

Que el alumno identifique escribiendo los fundamentos técnico-educativo de la técnica de Phillips '66 ó corrillos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

F.2 Procedimientos para la preparación.

Que el alumno identifique escribiendo todos los pasos de los procedimientos para la preparación de la técnica de Phillips '66 ó corrillos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

F.3 Niveles de aplicación.

Que el alumno identifique escribiendo el ó los niveles organizativos - a los que es aplicable la técnica de Phillips '66 ó corrillos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

F.4 Análisis Crítico.

Que el alumno identifique escribiendo las metáforas y principios de aprendizaje a los que pertenece la técnica de Phillips '66 ó corrillos, de acuerdo a las metáforas y principios de aprendizaje vistas en la bibliografía fundamental.

Bibliografía.

Elementos F.1, F.2, F.3 y F.4

Fundamental: Vela, A. Técnicas y Prácticas de las Relaciones Humanas. Bogotá IPLAV. 1974. pp. 117-120

Mauer, N. Principios de Las Relaciones Humanas. Barcelona, Ed. OMEGA. 1975. pp. 91-92

METODO	DURACION
F.1 Conferencia	F.1 1 hora
F.2 Conferencia	F.2 1 hora
F.3 Conferencia	F.3 15 minutos
F.4 Phillips '66	F.4 1 hora

EVALUACION

F.1 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos	Respuesta breve.
F.2 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos	Respuesta breve.
F.3 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos	Respuesta breve.
F.4 Lápiz-papel	Pba. Objetiva.	Reactivos	Respuesta breve.

EVENTO G. La Instrucción Programada.

Objetivo Terminal:

Que el alumno identifique escribiendo las características de la técnica de Instrucción Programada, referentes a su fundamento técnico-educativo, procedimiento, niveles organizativos de aplicación y metáforas y principios de aprendizaje a los que pertenece, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

G.1 Antecedentes.

Que el alumno identifique escribiendo los fundamentos técnico-educativo de la técnica de Instrucción Programada, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

G.2 Métodos.

Que el alumno identifique escribiendo sin auxilio del texto, al menos tres métodos de la instrucción programada con funciones y características diferentes, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

G.3 Tipos de cuadros.

Que el alumno identifique escribiendo sin ayuda del texto, los tipos de cuadros, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

G.4 Niveles de aplicación

Que el alumno identifique escribiendo sin auxilio del texto, el o los niveles organizativos a los que es aplicable la técnica de instrucción programada, y su fundamento, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

G.5 Análisis Crítico.

Que el alumno identifique escribiendo las metáforas y los principios de aprendizaje a los que pertenece la técnica de instrucción programada, de acuerdo a las metáforas y principios de aprendizaje vistos en la bibliografía fundamental.

Bibliografía.

Elemento G.1
Fundamental: Uziash, D. G. Instrucción Programada. (Guía para su uso en los medios comerciales, financieros, industriales y gubernamentales). México: Ed. Trillas, 1975. Cap. II pp. 31-46

Elemento G.2

Fundamental: Meyer, M.S. Instrucción Programada (Análisis de cuadros buenos y malos). México: Ed. Limusa, 1971. Cap III pp. 169-231

Elemento G.3

Fundamental: Meyer, M.S. Instrucción Programada (análisis de cuadros buenos y malos). México: Ed. Limusa, 1971. Cap. II pp. 81-166

Elemento G.4

Fundamental: Ofiesh, D.G. Instrucción Programada (Guía para su uso en los medios comerciales, financieros, industriales y gubernamentales). México: Ed. Trillas, 1973, Cap. IV. pp. 59-73

Elemento G.5

Fundamental: Ofiesh, D.G. Instrucción Programada (Guía para su uso en los medios comerciales, financieros, industriales y gubernamentales). México: Ed. Trillas, 1973, Cap. XI. pp. 154-173

METODO

- G.1 Conferencia
- G.2 Instrucción Programada e Instrucción Personalizada
- G.3 Instrucción Programada e Instrucción Personalizada
- G.4 Conferencia
- G.5 Phillips '55

DURACION

- G.1 40 minutos
- G.2 40 minutos
- G.3 40 minutos
- G.4 30 minutos
- G.5 1 hora

EVALUACION

- G.1 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve.
- G.2 Lápiz-papel Pbz. Objetiva Reactivos Respuesta breve.
- G.3 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve.
- G.4 Lápiz-papel Pba. Objetiva Reactivos Respuesta breve.

MODULO II. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS II
(METODOS Y/O TECNICAS)

PROGRAMA DE PRACTICAS.

OBJETIVO GENERICO:

Que el alumno elabore el material y apoyo para el curso identificando en De sarrollo de Recursos Humanos I, cumpliendo con los lineamientos de la Tecno- logía Educativa, enmarcados en cada uno de los métodos y/o técnicas revisadas en la bibliografía fundamental.

EVENTO 8. Los apoyos audiovisuales en la instrucción.

Objetivo Terminal:

Que el alumno realice cuatro apoyos audiovisuales diferentes para un problema presentado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

8.1 Diagrama, Cine y T.V.

Que el alumno elabore el guión para un programa audiovisual, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

8.2 Rotafolio.

Que el alumno elabore al menos una hoja de rotafolio, sobre el problema - presentado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

8.3 Franelógrafo.

Que el alumno elabore los franelogramas sobre el problema presentado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

8.4 Acetatos.

Que el alumno elabore los contenidos de un acetato sobre el problema pre- sentado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

METODO

- S.1 Demostración
- S.2 Demostración

DURACION

- S.1 1 hora
- S.2 1 hora

- B.3 Demostración 5.3 1 hora
B.4 Demostración 5.4 1 hora

EVENTO C. Las técnicas expositivas y de lectura.

Objetivo terminal:

Que el alumno elabore los ejercicios indicados por el instructor de los integrados en un curso, con las técnicas expositiva y de lecturas, de acuerdo a los procedimientos señalados en la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

C.1 Técnica Expositiva.

Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por el alumno, los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica expositiva de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.2 Técnica de lecturas.

Que el alumno identifique por escrito en un caso en que si el instructor proporciona el tema, el procedimiento para la preparación y ejecución de la técnica de lectura de acuerdo a la bibliografía fundamental.

C.3 Supervisión.

Que el alumno elabore el material de las técnicas expositiva y de lecturas, para los elementos seleccionados por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

METODO

DURACION

- C.1 Demostración y ejercicio C.1 1 hora
C.2 Demostración y ejercicio C.2 1 hora
C.3 Método de casos C.3 5 horas

EVALUACION

- C.1 Asistencia y participación y reportes por escrito.
C.2 Asistencia y participación y reportes por escrito.
C.3 Entrega de trabajos.

EVENTO D. Las técnicas de Roll-Playing.

Objetivo Terminal:

Que el alumno elabore los objetivos indicados por el instructor de los integrados en su curso, con las técnicas de Roll-Playing, de acuerdo al procedimiento señalado en la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos.

D.1 Roll-Playing para toma de decisiones (Instructor).

Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por el instructor, los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica de Roll Playing, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.2 Roll Playing para silla caliente y concientización (Alumnos)

Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por alumnos, los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica de Roll Playing, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

D.3 Supervisión.

Que el alumno elabore el material de la técnica de Roll Playing, para los elementos seleccionados por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

METODO

DURACION

- D.1 Demostración y ejercicio D.1 2 horas

D.2 Demostración y ejercicio	D.2 2 horas
D.3 Método de casos	D.3 14 horas

EVALUACION

- D.1 Asistencia, participación y reporte por escrito
- D.2 Asistencia, participación y reporte por escrito
- D.3 Entrega de trabajos.

EVENTO E. Las técnicas de Simulación.

Objetivo Terminal:

Que el alumno elabore los ejercicios indicados por el instructor de los integrados en su curso, con las técnicas de simulación, de acuerdo a los procedimientos señalados en la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

- E.1 Técnica de Agenda de cuatro pasos (Instructor)
Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por el instructor los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica de agenda de cuatro pasos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- E.2 Técnica Método de casos (alumnos)
Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por alumnos, los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica método de casos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- E.3 Supervisión.
Que el alumno elabore el material de las técnicas de simulación para -- los elementos seleccionados por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

<u>METODO</u>	<u>DURACION</u>
E.1 Demostración y ejercicio	E.1 2 horas
E.2 Demostración y ejercicio	E.2 2 horas
E.3 Método de casos	E.3 14 horas

EVALUACION

- E.1 Asistencia y participación y reporte escrito.
- E.2 Asistencia y participación y reporte escrito.
- E.3 Entrega de trabajos.

EVENTO F. Phillips '66 ó Corrillos.

Objetivo Terminal:

Que el alumno elabore los ejercicios indicados por el instructor de los integrados en su curso, con la técnica de Phillips '66 ó corrillos, de acuerdo a los procedimientos señalados en la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos específicos:

- F.1 Phillips '66 ó corrillos. Solución de Problemas Administrativos (Instructor).
Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por el instructor, los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica de Phillips '66 ó corrillos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

- F.2 Phillips '66 6 corrillos. Solución de problemas Administrativos. (Alumnos)
Que el alumno identifique por escrito en un caso presentado por alumnos los pasos y procedimientos para la preparación y ejecución de la técnica de Phillips '66 6 corrillos, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- F.3 Supervisión.
Que el alumno elabore el material de la técnica de Phillips '66 6 corrillos para los elementos seleccionados por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

METODO	DURACION
F.1 Demostración y ejercicio	F.1 1 hora
F.2 Demostración y ejercicio	F.2 1 hora
F.3 Método de casos	F.3 14 horas

EVALUACION

- F.1 Asistencia y participación y reporte por escrito.
F.2 Asistencia y participación y reporte por escrito.
F.3 Entrega de trabajos.

EVENTO G. Instrucción Programada.

Objetivo Terminal:

Que el alumno elabore los ejercicios indicados por el instructor de los integrados en su curso, con la Técnica de Instrucción Programada, utilizando los cuatro tipos de cuadros, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

Elementos y Objetivos Específicos:

- G.1 Elaboración de cuadros de instrucción.
Que el alumno elabore por lo menos cinco cuadros de instrucción para el elemento indicado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- G.2 Elaboración de cuadros de instrucción.
Que el alumno elabore por lo menos cinco cuadros de instrucción para el elemento indicado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- G.3 Elaboración de cuadros finales.
Que el alumno elabore por lo menos cinco cuadros finales para el elemento indicado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- G.4 Elaboración de cuadros de repaso.
Que el alumno elabore por lo menos cinco cuadros de repaso para el elemento indicado por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.
- G.5 Supervisión.
Que el alumno elabore el material de la técnica de Instrucción Programada para los elementos indicados por el instructor, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

METODO	DURACION
G.1 Demostración y ejercicio	G.1 4 horas
G.2 Demostración y ejercicio	G.2 4 horas
G.3 Demostración y ejercicio	G.3 4 horas
G.4 Demostración y ejercicio	G.4 4 horas
G.5 Método de casos	G.5 14 horas

EVALUACION

- G.1 Asistencia y participación y reporte por escrito.
- G.2 Asistencia y participación y reporte por escrito.
- G.3 Asistencia y participación y reporte por escrito.
- G.4 Asistencia y participación y reporte por escrito.
- G.5 Entrega de trabajos.

Nota:

El alumno presentará como complemento de las prácticas, una carpeta que incluya por lo menos dos cotizaciones de material y equipo requerido en la preparación y ejecución de un evento de capacitación, tales como: Propaganda de cursos, compra o alquiler de equipo audiovisual, hojas, cartas, oficios, lápices, clips, folders, en hoteles; alquiler de habitaciones y salas para cursos y/o conferencias, comidas, bufetes, reproducción y elaboración de materiales (impresos), acetatos, marcos para acetatos, café, galletas, borradores, gises.

REVISIÓN DEL PROGRAMA DE MARZO DE 1983.

Por los profesores: Lic. Alvaro Jiménez Osorio, Lic. Mz. Eugenia Lafitte -- Bretón, Lic. Sergio Cadenas y Lic. Humberto Patiño Peregrina.

Revisión del Programa de febrero de 1986. Lic. Lourdes Reyes Ponce.

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS III

DIVISION: Estudios Profesionales,
AREA: Psicología del Trabajo.
CLAVE: 124
CREDITOS: 08
SEMESTRE: 9º
HORAS TEORICAS: 4
HORAS PRACTICAS: 2
ULTIMA REVISION: Agosto de 1986

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique las necesidades de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo de personal en una organización, elabore los programas de instrucción pertinentes, de acuerdo a la Tecnología Educativa y evalúe su intervención en términos del cambio conductual, materiales y efectos de su función social, de acuerdo a la bibliografía básica.

INTRODUCCION:

El tercer módulo de la materia de Desarrollo de Recursos Humanos se denomina "Evaluación y Administración". Este módulo tiene un total de 71 horas distribuidas en 41 teóricas y 30 prácticas más asesorías individuales.

El contenido del curso se distribuye en cinco unidades o eventos que a su vez se subdividen en elementos. Se inicia con una revisión sobre el concepto de Evaluación, su función y la importancia de ésta de acuerdo a los objetivos, a su amplitud, por su momento de aplicación en el cambio conductual y por los materiales e instrumentos. Posteriormente se revisan las técnicas de evaluación, de materiales, del cambio conductual y de la ejecución en el trabajo. Finalmente se hace una revisión de los sistemas requeridos en la capacitación de personal y la evaluación de los cursos en el mercado.

No obstante que no es necesario haber cursado y aprobado el módulo II, para poder llevar esta materia, si es muy recomendable que el alumno lo haya hecho, ya que el programa de los tres módulos de Desarrollo de Recursos Humanos es continuo y complementario tanto en los aspectos teóricos como en los prácticos.

Los conocimientos adquiridos por el alumno a lo largo de los tres módulos le serán de gran utilidad, ya que le ofrecen las herramientas necesarias para poder desenvolverse en forma eficaz dentro del área de desarrollo de los recursos humanos.

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO:

Que el alumno aplique las técnicas de evaluación a un curso de Capacitación y/o adiestramiento a cualquier nivel, reportando todos y cada uno de los pasos que marcan las técnicas utilizadas, así como elaborar un programa de cursos, de acuerdo a los lineamientos de la U.C.E.C.A.

UNIDAD I LA EVALUACION.

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique los elementos del concepto de evaluación y la importancia de ésta por su función en los objetivos, por su amplitud, por su momento de aplicación en el cambio conductual, en los materiales e instrumentos de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

- 1.1 Concepto de Evaluación.
Que el alumno identifique por escrito los elementos que integran el concepto de evaluación, de acuerdo a la bibliografía básica.
- 1.2 Función de la Evaluación.
Que el alumno identifique por escrito la función que cumple la evaluación en la Capacitación, de acuerdo a la bibliografía básica.
- 1.3 Evaluación de acuerdo a los objetivos,
Que el alumno identifique por escrito la importancia de la evaluación en la elaboración de los objetivos de acuerdo a la bibliografía básica.
- 1.4 Evaluación por su amplitud.
Que el alumno identifique por escrito la clasificación de la evaluación - en Capacitación de Personal por su amplitud, de acuerdo a la bibliografía básica.
- 1.5 Evaluación por su momento de aplicación.
Que el alumno identifique por escrito la clasificación de la evaluación - en Capacitación de Personal por su momento de aplicación, de acuerdo a la bibliografía básica.
- 1.6 Evaluación del Cambio Conductual.
Que el alumno identifique el procedimiento de evaluación en la Capacitación de personal en el cambio conductual, de acuerdo a la bibliografía básica.
- 1.7 Evaluación de materiales e instrumentos.
Que el alumno identifique el procedimiento de evaluación en la Capacitación de Personal con respecto a los instrumentos y materiales de acuerdo a la bibliografía básica.

BIBLIOGRAFIA BASICA.

SUBUNIDADES 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6 y 1.7

Keller, S.F. Ribes. E. Modificación de Conducta (aplicación a la educación). Editorial Trillas, México. 1975. Cap. IV. pp. 160-167.

Jiménez, Q. A. Laffite, B. Ma E. Evaluación de la Capacitación y/o Adiestramiento

METODO

Subunidades	
1.1 Phillips	66
1.2 Phillips	66
1.3 Phillips	66
1.4 Phillips	66
1.5 Phillips	66
1.6 Phillips	66
1.7 Phillips	66

DURACION

Subunidades	
1.1	1 hora
1.2	1 hora
1.3	1 hora
1.4	1 hora
1.5	1 hora
1.6	1 hora
1.7	1 hora

EVALUACION Subunidades

- 1.1 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.
1.2 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.
1.3 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.
1.4 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.
1.5 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.

- 1.6 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.
- 1.7 Conclusiones de grupo y asistencia y participación.

UNIDAD II LAS TECNICAS DE EVALUACION

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique por escrito todas las técnicas y procedimientos utilizados en la evaluación de materiales del cambio conductual y en la ejecución en el trabajo, en los cursos de Capacitación al Personal de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

- 2.1 Técnicas y procedimientos para evaluación de materiales.
Que el alumno identifique por escrito todos los procedimientos utilizados en la evaluación de materiales de Capacitación de Personal de acuerdo a la bibliografía básica.
- 2.2 Técnicas y Procedimientos para evaluación del cambio conductual.
Que el alumno identifique por escrito todas las técnicas y procedimientos utilizados en la evaluación del cambio conductual en los participantes a cursos de Capacitación, de acuerdo a la bibliografía básica.
- 2.3 Que el alumno identifique por escrito todas las técnicas y procedimientos utilizados en la evaluación de la ejecución en el trabajo en los participantes a cursos de capacitación, de acuerdo a la bibliografía básica.

BIBLIOGRAFIA BASICA

SUBUNIDADES 2.1, 2.2 y 2.3

Jimenez, O.A. LaSlette, B. Ma. E. Evaluación de la Capacitación y/o Adiestramiento.

METODO	DURACION
Subunidades	Subunidades
2.1. Conferencia con apoyos visuales	2.1. 2 horas
2.2. Conferencia con apoyos visuales.	2.2 2 horas
2.3 Conferencia con apoyos visuales,	2.3 2 horas

EVALUACION

Subunidades

- 2.1 Lápiz y papel, opción múltiple.
- 2.2 Lápiz y papel, opción múltiple.
- 2.3 Lápiz y papel, opción múltiple.

UNIDAD III LAS PLANTILLAS DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno elabore una plantilla de personal de una Organización, de acuerdo al procedimiento de captación de información sobre Recursos Humanos siguiendo la logística de la misma y seleccionando los participantes al curso, de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

- 3.1 Recabar información de los Recursos Humanos.

Que el alumno identifique por escrito los procedimientos adecuados para la captación de información de los Recursos Humanos en una Organización de acuerdo a la bibliografía básica.

3.2 Logística de Recursos Humanos.

Que el alumno identifique la logística para la captación de información de los Recursos Humanos en una Organización, de acuerdo a la bibliografía básica.

3.3 Selección de participantes.

Que el alumno identifique por escrito el procedimiento utilizado en la selección de participantes a cursos de capacitación de acuerdo a la bibliografía básica.

SIBLIOGRAFIA BASICA.

SUBUNIDADES 3.1, 3.2 y 3.3

Gordon, McBeath, Organización y Planeación de Recursos Humanos, México: Logos, Consorcio, Editoria, S.A.

METODO

Subunidades

3.1 Conferencia con apoyos audiovisuales.

3.2 Roll Playing

3.3 Instrucción Personalizada

DURACION

Subunidades

3.1. 2 horas

3.2. 2 horas

3.3. 2 horas

EVALUACION

Subunidades

3.1. Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

3.2. Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

3.3. Lápiz y papel con preguntas de ensayo y opción múltiple.

UNIDAD IV LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique por escrito el procedimiento de los sistemas requeridos en la Capacitación de Personal de: presupuestos, control de presupuestos, entrenamiento de instructores, control administrativo y control pedagógico de acuerdo a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

4.1 Presupuestos.

Que el alumno identifique por escrito los sistemas de presupuestos empleados en la Capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía básica.

4.2 Control de Presupuestos.

Que el alumno identifique por escrito los sistemas de control de presupuestos empleados en la Capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía básica.

4.3 Entrenamiento de Instructores.

Que el alumno identifique por escrito todos los pasos a seguir en el entrenamiento de instructores de capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía básica.

4.4 Sistemas de Control Administrativo.

Que el alumno identifique por escrito todos los sistemas de control administrativo empleados en la Capacitación de Personal, de acuerdo a la

bibliografía básica.

4.5 Sistemas de Control Pedagógico.

Que el alumno identifique por escrito todos los sistemas de control pedagógico empleados en la Capacitación de personal, de acuerdo a la bibliografía básica.

BIBLIOGRAFIA BASICA.

SUBUNIDADES 4.1 y 4.2.

Bohston, E.R. Presupuestos y el Control de Costos de Entrenamiento. -- Craig, Bittel, Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México, Edit. Diana, 1975. Cap. 30. pp. 629 a 641

SUBUNIDAD 4.3

Whitlock, H.G. Educación y Entrenamiento de Los capacitadores. Craig, Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo Personal. México, Ed. -- Diana, 1975. Cap. 28. pp. 560-584

SUBUNIDAD 4.4

Reith, L.J. La organización de la Actividad del Entrenamiento y Desarrollo. Craig, Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México, Ed. Diana, 1975. Cap. 26 pp. 524

Morrison H.J. Planeación y Programación. Craig, Bittel, Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México Ed. Diana, 1975. Cap. 29 pp. 590 a 628

SUBUNIDAD 4.5

McKeon, C.J. Registros de Entrenamiento y Sistemas de Información. --- Craig, Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México, Edit. Diana, 1975. Cap. 31, pp. 642 a 664

METODO

Subunidades

4.1 Lectura dirigida

4.2 Lectura dirigida

4.3 Conferencia

4.4 Conferencia con apoyos audiovisuales

4.5 Conferencia

DURACION

Subunidades

4.1. 2 horas

4.2. 2 horas

4.3. 2 horas

4.4. 2 horas

4.5. 2 horas

EVALUACION

Subunidades:

4.1 Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

4.2 Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

4.3 Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

4.4 Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

4.5 Lápiz y papel con preguntas de ensayo.

UNIDAD V. EVALUACION DE LOS CURSOS EN EL MERCADO.

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique el campo actual de la Capacitación de Personal en México, de acuerdo a los programas y legislación propuesta por U.C.E.C.A.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS ESPECIFICOS.

5.1 Recabar información sobre el mercado actual en el renglón de la Capacitación.

Que el alumno identifique la información sobre el mercado actual de la

Capacitación, atendiendo a los cursos y tópicos de los mismos, por lo me-
nos en tres empresas mexicanas.

5.2 Aplicación de la Tecnología a uno de los cursos vigentes.

Que el alumno aplique cada uno de los cursos vigentes en una organiza-
ción mexicana, la Tecnología proporcionada, de acuerdo a la bibliografía
proporcionada.

BIBLIOGRAFIA BASICA.

Jiménez, O.A., Laffitte B. y/a. E. Evaluación de la Capacitación y/o ---
Adiestramiento.

METODO

Subunidades

- 5.1. Instrucción Personalizada
- 5.2. Instrucción Personalizada

DURACION

Subunidades

- 5.1. 6 horas
- 5.2. 6 horas

EVALUACION

Subunidades

- 5.1 Presentación de Programas a U.C.E.C.A.
- 5.2 Presentación de Programas a U.C.E.C.A.

TERCER CURSO DE PRACTICAS

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS III

(Evaluación y Administración)

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno aplique las técnicas de evaluación a un curso de Capacitación
y/o Adiestramiento a cualquier nivel, reportando todos y cada uno de los pa-
sos que le marcan las Técnicas utilizadas, así como elabore un programa de
cursos, de acuerdo a los lineamientos de la U.C.E.C.A.

UNIDAD II SISTEMAS DE EVALUACION PARA EL CURSO ELABORADO V/O APLICADO.

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno identifique la Tecnología de la Evaluación en todos los ele-
mentos de un curso de acuerdo a la vista en clase y a la bibliografía básica.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

2.1 Análisis de técnicas para evaluación del curso.

Que el alumno identifique las técnicas para evaluación utilizadas en un
curso, de acuerdo a lo visto en clase y a la bibliografía proporcionada.

2.2 Análisis de técnicas para el Cambio Conductual.

Que el alumno identifique las técnicas utilizadas para el cambio conduc-
tual, en el curso de Capacitación que corre en clase, de acuerdo a la
bibliografía proporcionada.

2.3 Análisis de Técnicas para seguimiento en el trabajo.

Que el alumno identifique las técnicas de seguimiento en el trabajo, que
deben utilizarse en el curso de capacitación que corre en clase, de --
acuerdo a la bibliografía básica.

METODO

Subunidades

- 2.1. Taller de Trabajo (Work Shop)
- 2.2. Taller de Trabajo (Work Shop)
- 2.3. Taller de Trabajo (Work Shop)

DURACION

Subunidades

- 2.1. 4 horas
- 2.2. 3 horas
- 2.3. 5 horas

EVALUACION

Subunidades

- 2.1 Participación
- 2.2 Participación
- 2.3 Participación

UNIDAD III. LA PLANTILLA DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO GENERAL:

Que el alumno elabore una plantilla de Recursos Humanos del Personal Académico y Administrativo de la Facultad de Psicología, aplicando todos y cada uno de los pasos señalados en la bibliografía proporcionada.

SUBUNIDADES Y OBJETIVOS PARCIALES.

- 3.1 Recabar Información de los Recursos Humanos.

Que el alumno elabore los procedimientos de captación de información de los Recursos Humanos en la Facultad de Psicología, de acuerdo a la bibliografía básica.

- 3.2 Ordenamiento de la Información.

Que el alumno elabore por escrito la información obtenida, siguiendo todos y cada uno de los pasos señalados en la bibliografía proporcionada.

METODO

Subunidades

- 3.1. Instrucción Personalizada
- 3.2. Instrucción Personalizada

DURACION

Subunidades

- 3.1 5 horas
- 3.2 5 horas

EVALUACION

Subunidades

- 3.1. Asistencia y participación
- 3.2. Asistencia y participación