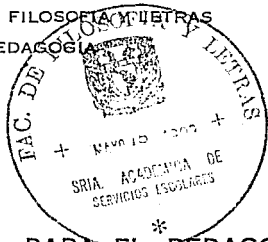


54
203

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
PEDAGOGIA



EL PERFIL LABORAL PARA EL PEDAGOGO CAPACITADOR

T E S I S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

P R E S E N T A :

MIGUEL ANGEL PINTOR PEREZ



COLEGIO DE PEDAGOGIA

MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION

Págs.

CAPITULO I. IMPLICACIONES DE LA CAPACITACION

1.1	Antecedentes.....	1
1.2	Situación Actual de la Capacitación y el Adies tramiento.....	18
1.3	Causas y Beneficios de la Capacitación.....	24
1.4	Marco Legal de la Capacitación en México.....	26
1.5	Los Tratados Comerciales y la Revaloración de la Capacitación.....	41

CAPITULO II. ANALISIS DEL MERCADO LABORAL PARA EL PEDAGOGO CAPACITADOR.

2.1	Objetivo.....	56
2.2	Metodología.....	56
2.2.1	Selección de la Muestra.....	56
2.2.2	Instrumentos.....	57
2.2.3	Presentación y Análisis de Resultados.....	60

CAPITULO III. PROPUESTA DE ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS PARA EL PEDAGOGO CAPACITA- DOR.

3.1	Justificación.....	83
3.2	Programas de la Especialidad.....	96

Págs.

CONCLUSIONES	120
ANEXOS	125
BIBLIOGRAFIA	141

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

Nuestro trabajo de investigación tuvo como propósito, el llegar a obtener un perfil laboral de conocimientos básicos, que le son demandados al licenciado en pedagogía, especialista en capacitación, por sus empleadores de la iniciativa privada.

Dentro de nuestro primer capítulo titulado Implicaciones de la Capacitación; hicimos algunas reflexiones, sobre los antecedentes de la capacitación en México y su importancia como factor de desarrollo y productividad laboral.

También, analizamos algunas de las tendencias actuales en materia de capacitación como lo son la calidad total, la excelencia y la administración humana total. Así como, el vínculo universidad-empresa, el aspecto legal de la capacitación, las causas y los beneficios de la misma y la revaloración de la capacitación y el adiestramiento a causa de los tratados comerciales como el "TTLC" y otros de gran trascendencia.

En dicho apartado hacemos énfasis en todo lo que implica la capacitación; la posición que están asumiendo y deben tener los empresarios y los planeadores de la educación superior, en relación con las demandas de los empleadores y las demandas sociales en materia de capacitación laboral.

Dentro de los antecedentes de la capacitación, podemos ver como la planeación educativa, va siendo orientada de acuerdo a los movimientos políticos, económicos y sociales. Por lo cual, - en México, durante la época posrevolucionaria y en el incipiente industrialismo de la década de 1940; se orientan las políticas educativas a obtener un adiestramiento técnico, es decir, - el ABC de la manufactura industrial.

Es por ello que nuestra investigación detecta las demandas de los empleadores, para posteriormente proponer una especialidad que contenga dichas demandas, de una forma sistematizada y reflexionada en base a las mismas. Esto con el fin de lograr - una mayor empleabilidad y competitividad profesional.

En el segundo capítulo de nuestra investigación, llevamos a cabo la parte metodológica, sobre el análisis del mercado laboral para el pedagogo capacitador.

En dicho capítulo planteamos el objetivo, la selección de la muestra, instrumentos de investigación y resultados de las demandas laborales. El objetivo como ya lo señalamos al inicio de esta introducción , fue obtener un perfil de conocimientos, pero no sólo eso obtuvimos; sino que, también investigamos distintos aspectos de la práctica profesional de nuestro mercado - laboral de la iniciativa privada. Esto es, conocimos exploratoriamente aspectos como : edad y sexo solicitados; puesto y sueldo ofrecidos; así como, giro empresarial que demanda a este espe

cialista para realizar actividades de capacitación y administración de recursos humanos.

La selección de la muestra, se constituyo por 47 empresas de la iniciativa privada que solicitaron a este especialista para puestos de recursos humanos; durante el periodo de enero de 1991 a octubre de 1992, en dos fuentes de información: el periódico " El Universal " y la " Bolsa Universitaria de Trabajo " de la UNAM.

Tomamos como instrumentos de investigación las requisiciones de trabajo, que aparecieron publicadas en nuestras fuentes de información.

Posteriormente procedimos a analizar los conocimientos que resultaron de la detección en los instrumentos y los agrupamos en tablas y gráficas, con sus respectivas frecuencias y porcentajes . Hecho lo anterior, comparamos con el plan de estudios y sus programas, de la carrera de licenciado en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM; para conocer si había correlación, entre lo que se enseña académicamente y lo que se demanda laboralmente. Pero nos percatamos de que no hay una correlación adecuada entre dichos factores; argumento por el cual surgió nuestra propuesta final.

Como capítulo final, tenemos nuestra propuesta de implantar un plan de especialidad en administración de Recursos Humanos, posterior a la licenciatura en Pedagogía. El cual fue ela-

borado en base a las demandas laborales de los empleadores; -
teniendo como objetivo: unificar curricularmente los contenidos que resultaron en la tabla No. 1 de nuestra detección - (capítulo II) , así como otros, que sí son parte de la formación básica del pedagogo, pero que requieren ser estructurados en combinación con los de la tabla No. 1; de una forma práctica para lograr una mayor competitividad con otros profesionistas que trabajan el área, como son: el psicólogo, el administrador, el L.R.I. y el ingeniero industrial. Además de muchos - empíricos que no tienen en sus curricula formación pedagógica alguna.

CAPITULO I IMPLICACIONES DE LA CAPACITACION

- 1.1 Antecedentes**
- 1.2 Situación actual de la capacitación y el adiestramiento**
- 1.3 Causas y beneficios de la capacitación**
- 1.4 Marco legal de la capacitación en México**
- 1.5 Los tratados comerciales y la revaloración de la capacitación.**

C A P I T U L O I

IMPLICACIONES DE LA CAPACITACION

1.1 Antecedentes

En México, a diferencia de Europa y Estados Unidos, el progreso industrial puede citarse a partir de la revolución mexicana de 1910.

Dos generaciones liberales muy influyentes en el desarrollo y administración de las políticas educativas, la de 1833 con Valentín Gómez Farfás y la de 1857 con Benito Juárez, soñaron en un México rico y con una población educada, a la manera de los países desarrollados como: Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, modelos éstos del poder democrático burgués del siglo XIX. Pero nuestros optimistas dirigentes de aquel tiempo, no imaginaron que no bastaba con legislar una constitución abierta al cambio para iniciar el camino del desarrollo industrial y social.(1)

Es por ello que nuestro país al igual que otros, pasó a convertirse en receptáculo de la tecnología y cultura de aquellos países.

(1) Cfr. Luis Alvarez B. Educación y Productividad, pp. 17-18.

Las ideas de Biederman, de Clauson Kass y de Seidel, las cuales proponían una educación socialmente útil y para el trabajo, no llegaron a México directamente sino a través de sus más destacados discípulos mexicanos en la época revolucionaria.(2)

Al iniciar el siglo XX, México se vió envuelto en una serie de conflictos, que manifestaban el descontento del pueblo hacia el gobierno y la clase dominante. Entre dichos conflictos tenemos movimientos campesinos y luego movimientos obreros.(3) El levantamiento yaquí en 1900, la de los indios de Acayucan en 1906, la huelga de Cananea el mismo año, la de Orizaba en 1907; en 1908 ocurrió la revuelta de Viesca Coahuila, que era obrera y campesina, al mismo tiempo; en 1910 la de Valladolid, Yucatán, que contenía elementos de inquietud indígena y agraria.

Como alivio al síntoma social de descontento obrero y campesino, surge una tendencia política que se hacía llamar liberal, la cual más que nada era revolucionaria; y pretendía revivir los ideales de la reforma juarista.(4) En dicho movimiento liberal sobresalían los nombres de Madero, Zapata, Obregón y Calles.

(2) ibidem, p-21.

(3) idem, p-21.

(4) idem, p, 21.

Por lo tanto se logró la restitución de tierras, se propuso la jornada de ocho horas diarias, el salario adecuado y el derecho de huelga. También se planeó la educación básica para todo el pueblo, tratando de llegar a las más alejadas comunidades.(5)

Fue así como aparecieron en México los primeros indicios de una capacitación por el trabajo y para el trabajo.(6) Hacia 1915, las clases laborantes comenzaron en México a tener conciencia de su poder. Teniendo esto influencia en las políticas educativas de la época, dictadas éstas por el gobierno de Venustiano Carranza, y siendo Secretario de Instrucción el ingeniero Félix F. Palavicini. Debido a lo anterior se sintió la necesidad de capacitar a obreros para transformarlos en obreros especializados al igual que técnicos en grado profesional.(7)

Tiempo después surgen otros movimientos capacitadores y "se organiza la Escuela Nacional de Artes y Oficios para hombres, sostenida desde 1867 por el Gobierno de la República, creando la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, destinada a formar ingenieros mecánicos e ingenieros

(5) *ibidem*, p-22.

(6) Cfr. Francisco Larroyo, Historia Comparada de la Educación en México, p-423.

(7) *ibidem*, p-423.

electricistas, así como técnicos en menor grado de preparación, mediante la impartición de aquellos conocimientos de utilidad y aplicación inmediatas, acordes con la capacitación técnica requerida para estas profesiones, cultivando la inteligencia a la vez que las habilidades manuales. La importancia de la reorganización que con este motivo sufrieron los aprendizajes un tanto profesionales creados en 1907, se significa por la separación de ese primer grado de la preparación profesional técnica y por la creación, por primera vez en la República, de una escuela profesional de características peculiares y precisas, que propiamente inaugurara la enseñanza superior en nuestro país".(8)

Es de suma importancia dentro de la historia de la capacitación el hecho de que en 1922 se creara la Escuela Técnica de Constructores, posteriormente comenzó a funcionar el Instituto Técnico Industrial, destinado a enseñanzas técnicas relacionadas con las industrias, en diferentes grados de formación.(9)

Hasta antes del restablecimiento de la Secretaría de Educación Pública (1921), era notoria la centralización de la educación y la capacitación de tipo industrial, pero con el

(8) citado por Francisco Larroyo, p-423 en La Educación Pública en México 1934-1940 tomo II, p-419.

(9) ibidem, p-423.

objeto de responder a las necesidades regionales se crean escuelas con un objetivo industrial, pretendiendo ligar el binomio educación-empleo; resolviendo así las demandas de la incipiente industria. (10)

Dentro de dichas escuelas tenemos la que se formó para señoritas en Guadalajara, y para varones en Orizaba. Tal importancia tomó el cauce de la capacitación, que la Secretaría de Educación Pública derivó la responsabilidad en un departamento llamado de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial. (11) Y en el período de gobierno del General Plutarco Elías Calles (1927-1928) quedó organizado de la siguiente manera: escuelas destinadas a la enseñanza de pequeñas industrias, incluyendo las de tipo hogareño; escuelas al servicio de la formación de obreros calificados, y escuelas de enseñanza técnica superior, que incluían a las de Comercio y administración.

"El dar unidad a escuelas técnicas fue un acierto. Durante los años de 1933 y 1934, las instituciones politécnicas no sólo se afirmaron como planteles educativos de significación nacional, sino que se fueron creando otros nuevos, a tenor de las nuevas necesidades económicas de la industria y de la agricultura.

(10) idem, p-423.

(11) ibidem, p-424.

Al lado de éstas también fueron aumentadas las escuelas 'Hijos del Ejército', hoy Internados de Primera Enseñanza. Dichas escuelas, que comenzaron a establecerse desde 1926, imparten una educación elemental asociada a prácticas industriales. Acogen en su seno a los hijos de los miembros en servicio activo del ejército nacional, a fin de que éstos puedan eficazmente desempeñar sus labores en uno u otro lugar de la República sin tener las preocupaciones que trae consigo la --transportación de sus hijos".(12)

En busca de nuevos métodos para la educación los pedagogos revolucionarios estudiaron incansablemente a los reformadores de la escuela primaria. Entre dichas tendencias "se encontraron con las ideas anarquizantes; la escuela racionalista de Ferrer Guardia, la pedagogía anarquista de Eslander, - las doctrinas humanitarias de Tolstoi, los métodos revolucionarios de la Dra. Montessori. Derivaron luego hacia los más - significados exponentes de la educación democráticoburguesa; hacia Dewey y Kilpatrick, hacia Decroly y Demoor, hacia Claparède y Ferreire, hacia Petersen y Kerschensteiner. Se inclinaron más tarde a los educadores soviéticos: Pinkevich y - Pistrack, Kropuskaya y Blonsky, Iacobson y Makarenko".(13)

Como consecuencia de lo citado se consolidó en México -

(12) ibidem, p. 427.

(13) Luis Alvarez B. op. cit. p-25.

una nueva pedagogía (pedagogía de la acción, la cual vino a revolucionar el sistema educativo de la época.

Las escuelas rurales destacaron creándole un sentido de comunidad e inclinación hacia el progreso; atrayendo esto la admiración y respeto de Dewey confiando en dicho movimiento. Las escuelas urbanas dieron una aportación didáctica con la innovación de materiales y con su vocación por el respeto humano; lo cual mereció el elogio de Ferreire.(14)

Una de las consecuencias positivas de la revolución mexicana fue la creación de distintas instituciones educativas entre ellas cabe mencionar, las Escuelas Normales Rurales, las Misiones Culturales, el de Capacitación del Magisterio, la Escuela Normal Superior, el Museo Pedagógico Nacional, la Clínica de la Conducta, el Instituto Nacional de Pedagogía, el de Bellas Artes, La Escuela Nacional de Educación Física, el Instituto de la Juventud, la Campaña de Alfabetización, los Centros de Capacitación para el Trabajo, los Institutos Tecnológicos de los Estados, y el Instituto Politécnico Nacional. Este último surgió como fusión de muchas escuelas técnicas que le precedieron, las cuales ya hemos mencionado.(15)

En su mayoría estas instituciones capacitadoras fueron

(14) idem, p.23

(15) ibidem, pp. 23-24.

creadas con una filosofía de vínculo hacia el trabajo. Hacia 1934, con motivo de la primera reforma al artículo tercero, - todas se fusionaron en una doctrina llamada Escuela Socialista. (16)

"A partir de entonces nuestras ideas y nuestras prácticas pedagógicas han quedado indisolublemente ligadas a la aspiración de una educación por el trabajo y para el trabajo". (17)

Fue en el año de 1945 que, la actividad educativa y de capacitación industrial, tiene un auge en cuanto a construcción de edificios escolares y diseño de planes educativos.

Citando algunos ejemplos del avance educativo en materia de capacitación podemos resaltar durante el período de la administración del Presidente Avila Camacho, su Campaña Nacional contra el Analfabetismo (única en su tipo hasta ese año); logró en 1946 la alfabetización de millón y medio de adultos. (18)

Otra de las grandes acciones emprendidas por Avila Camacho fue la creación de la Ley Educación Agrícola (1945). (19)

(16) idem, p-24.

(17) idem, p-24.

(18) Fransisco Larroyo, op. cit. p-519.

(19) ibidem, p-519.

Dicha ley consta de cuatro capítulos. "El primero (disposiciones generales) establece que la educación agrícola -- (que comprende el aprendizaje de industrias conexas: industria de la leche, apicultura, etc.) es un servicio público de interés general. Por ello, su observancia compete a la Federación, Estados, Municipios, Distritos y Territorios, no menos que a los particulares.

El segundo capítulo fija las facultades y obligaciones del Estado en materia de educación agrícola.

En seguida la ley se ocupa de la extensión y niveles de la educación agrícola (capítulo tercero).

Tres niveles comprende la educación agrícola: elemental, medio y superior. La educación agrícola elemental ha de impartirse en escuelas ubicadas en medios rurales las cuales cuidarán de que sus enseñanzas contengan rudimentos de agricultura. 'La enseñanza agrícola elemental será obligatoria en todas aquellas escuelas que dispongan de parcela escolar' (artículo once).

El segundo nivel se llama educación agrícola práctica especial, y se le define como 'aquella que proporciona a los educandos los conocimientos técnicos que los capaciten para conducir con eficiencia económica una explotación rural y les convierta en factores importantes del mejoramiento de la vida campesina' (art. 12). En dos tipos de instituciones se reali

zará esta educación, ambas dependientes de la Secretaría de Educación Pública: a) Las Escuelas Prácticas de Agricultura; b) Servicios extensivos de educación agrícola. Además para orientar y coordinar esta enseñanza agrícola se establece el Consejo de la Educación Agrícola Práctica, presidida por el Secretario de Educación Pública.

La Educación Agrícola Superior ha de proporcionar a los estudiantes 'los conocimientos científicos y técnicos que los capaciten para analizar los problemas agrícolas nacionales regionales y locales, plantear y ejecutar su resolución y conducir cualquier investigación científica en su ramo'. El Instituto de la Educación Agrícola Superior se encarga de organizar y administrar esta enseñanza, a través de los siguientes Organismos: a) La Escuela Nacional de Agricultura; b) Centros de Especialización e Investigación Agrícola; c) El Colegio de Postgraduados.

En el capítulo cuarto se habla de las sanciones, para quienes estando encargados del cumplimiento de esta ley, incurren en violaciones.

Como se advierte, esta importante ley administrativamente es un ordenamiento incurrente. En su aplicación intervienen dos Secretarías de Estado: la de Educación y la de Agricultura y Fomento. Por desgracia, sólo se ha puesto en prác-

tica parcialmente".(20)

Otro evento de trascendencia en la educación durante este período fue la política del ministro Gual Vidal, la cual se enfocó a darle a la escuela mexicana una acentuada orientación práctica.(21)

La enseñanza objetiva vino a desplazar la antigua escuela verbalista, la cual postulaba como indiscutible las enseñanzas del maestro. O lo que el libro de texto decía.

La enseñanza objetiva significó un adelanto pedagógico, pero en el contexto económico, político y social en el cual se estructuró, demandaba un cambio a sus principios. Dichos cambios postulaban lo siguiente: "Precisa de una vez por todas crear, con todo su apartado pedagógico, la escuela activa y del trabajo; cultivar desde la escuela primaria, junto con la memoria y la receptividad, la actividad autónoma, el impulso creador y la energía del niño mexicano. Desarrollar, junto a las aptitudes intelectuales de éste, sus destrezas orgánicas. Una escuela que produzca manos más prontas, dedos más hábiles, sentidos mejor ejercitados."(22)

(20) idem, pp. 519-521.

(21) ibidem, p. 524.

(22) idem, p. 524.

La industrialización en México toma un auge de dimensiones sorprendentes durante la administración del Licenciado Miguel Alemán, por lo cual dicho período se caracteriza por un impulso a la educación técnica, la cual prepara para el trabajo industrial.

La demanda laboral de personal técnico adiestrado era muy alta y el sistema educativo no respondía a dicha demanda, por ende, las políticas tomaron un rumbo hacia el desarrollo de destrezas manuales y técnicas especializadas en la industria. (23)

Era de conocimiento público que existía un analfabetismo literario y aunado a éste surge uno nuevo a consecuencia del desarrollo industrial, el analfabetismo de la técnica manual, es decir, el desconocimiento del ABC de la destreza productiva. (24)

Los centros de Capacitación para el trabajo, surgieron para quienes no pudieran continuar con los estudios de secundaria y superiores. Dichos centros estaban también dirigidos a los campesinos y obreros que quisieran mejorar sus técnicas de trabajo para obtener mayor productividad.

(23) idem, p-554.

(24) idem, p-554.

En agosto de 1963 se inauguraron los primeros veintinueve centros (20 rurales y 9 urbanos), los cuales dieron atención a las demandas de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos que carecían de destreza y conocimiento técnico en aquella época. Esto vino a subsanar una necesidad educativa y a la vez dió mayores beneficios a la clase proletariada; así también cumplía con lo estipulado en el artículo tercero constitucional de dar tareas educativas más arduas que las iniciadas en aprender a leer y escribir.(25)

Por otro lado dicha acción capacitadora coadyuvó a consolidar acciones emprendidas por la Secretaría de Educación Pública; como las promociones de las escuelas rurales, de las normales rurales y de las misiones culturales; en 1925 se estableció la educación secundaria; dos lustros después, fueron reorganizadas las enseñanzas técnicas.

"En 1944 se emprendió la Campaña Nacional contra el Analfabetismo; en 1959 se puso en marcha el Plan de ONce años; ahora se echa a andar un programa que brindará al pueblo la oportunidad de educarse para el trabajo mediante la práctica del trabajo. Cada uno de estos pasos confirma nuestro ascenso en la libertad, por el camino de la revolución".(26)

(25) idem, p-554.

(26) idem, p-554.

En 1969 se contaba con 190,000 alumnos en educación superior. En tanto en educación extraescolar trabajaban 86 misiones culturales y 16 motorizadas, 20 brigadas para el desarrollo de la comunidad, 141 salas de lectura, 221 centros de capacitación para el trabajo, enseñanza artística, acción social y educación extraescolar. Además funcionaron en el país 20,285 centros de alfabetización; 1654 más que el año pasado. (27)

Para apoyar aún más las demandas de la industria, se pone mayor interés en el desarrollo de nuevos planes de educación técnica. Así también se crean nuevas escuelas que apoyen el agro y la industria pecuaria con el fin de capacitar directamente a los campesinos. (28)

Hasta 1971 había 19 institutos tecnológicos regionales. La administración de este tiempo creó 23 institutos tecnológicos regionales, y además 8 institutos tecnológicos agropecuarios y en el primer Instituto Tecnológico de Pesca. (29)

En 1975 fue promulgada la Ley de Educación de Adultos; la cual estipula el derecho de los adultos mayores de 15 años de recibir educación en el sistema abierto, por otro lado men

(27) ibidem, p-568.

(28) ibidem, p-570.

(29) ibidem, p-572

ciona que las empresas tienen la obligación de extender este servicio a sus empleados o a los familiares de éstos. (50)

Durante la gestión presidencial el Lic. López Portillo se dió una reorganización al sistema educativo y capacitador en la industria, es por ello que a continuación mencionaremos algunas de sus palabras en su primer informe de gobierno.

"Ante esta tribuna, ratificó el compromiso asumido con los maestros de México de establecer la que hemos llamado Universidad Pedagógica, sistema con el que culmina la capacitación de quienes capacitan. No se trata de degradar a las escuelas normales, sino de crear el foro adecuado para albergar el esfuerzo nacional para enseñar a aprender, investigar y difundir la pedagogía". (31)

Una de las acciones de mayor trascendencia en materia educativa del Lic. López Portillo, fue la iniciativa de reformar la Ley Federal del Trabajo en el área de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en su artículo 153. Dicha iniciativa apareció reglamentada por Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978 y entró en vigor en mayo del mismo

(50) *ibidem*, p-573.

(51) *ibidem*, p-574.

año. (32) (dicho artículo será tratado en otro apartado por su importancia).

Como consecuencia la educación tecnológica toma un nuevo auge dentro del plan educativo de López Portillo, es por ello que en 1979 se crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP); con el fin de preparar técnicos de nivel medio, otorgándoles el título de profesional técnico, y así preparar y capacitar personal demandado por la industria. Al iniciar sus actividades dicho colegio quedó dirigido por el ingeniero Antonio Padilla Segura, con ocho planteles en el distrito federal. (33)

El plan global de desarrollo 1980-1982, menciona las siguientes propuestas: "La educación en y para el trabajo se apoya en el derecho constitucional de capacitación para los trabajadores y en los programas de educación agropecuaria, pesquera e industrial que se desarrollan de acuerdo a las necesidades regionales y sectoriales del país. Los programas del CONACYT permitirán reforzar y avanzar en el campo de sistemas, técnicas e investigaciones para la elevación del nivel educativo general.

(32) Cfr. Cavazos Flores, Blatazar. Lev Federal del Trabajo, p-207.

(33) Francisco Larroyo, op. cit. p-580.

Los contenidos educativos serán orientados bajo un enfoque normativo hacia la consecución de los mínimos de bienestar, reconociendo la importancia de la educación para la alimentación, la salud, el mejoramiento de la vivienda y la capacitación laboral".(34)

(34) *ibidem*, p-581

1.2 Situación Actual de la Capacitación y el Adiestramiento.

Dentro del programa para la Modernización Educativa 1989-1994, se menciona a la capacitación como un proceso educativo, el cual no puede quedar aislado del sistema educativo, y nos plantea lo siguiente.

La capacitación formal o sistematizada para el trabajo, se considera en beneficio de personas adolescentes o adultas con el fin de que puedan incorporarse productivamente a la planta laboral o en su defecto autoemplearse en su especialidad. (35)

Dicha capacitación es el proceso formativo que permite poseer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desenvolverse en actividades que contribuyan al desarrollo individual y colectivo del capacitado. (36)

Dentro del sistema educativo nacional existen variadas organizaciones que proporcionan capacitación formal para el trabajo, respondiendo de esta forma a las demandas que la población en etapa productiva requiere. Entre dichas instituciones tenemos los centros de capacitación de la Secretaría

(35) Cfr. Programa Para la Modernización Educativa, 1989-1994 p-97.

(36) ibidem, p-97.

de Educación Pública, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). (37)

Así también hay otras instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Politécnico Nacional, los cuales dan capacitación en forma de educación continua.

Sin olvidar también el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado, el Instituto Mexicano del Petróleo, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y la Comisión Federal de Electricidad, como otras instituciones que se han dedicado al proceso capacitador nacional. (38)

Con respecto al sector privado han organizado la capacitación primero bajo los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo, notándose primeramente la acción de solucionar sus necesidades internas como organismos productivos y lucrativos. Posteriormente se abocaron a la tarea de ofrecer sus servicios de capacitación a la población en general, a través de distintas agrupaciones y asociaciones civiles. Entre ellos se encuentran la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio y la Confederación Nacional de Cámaras Industria-

(37) idem, p-97.

(38) idem, p-97.

les. (39)

Ahora bien, algunos datos estadísticos nos darán una visión de la situación actual de la capacitación. Tenemos que para 1989, se dió servicio de formación a 440,000 personas en el sistema formal y pasados de los 740,000 en el no formal. Dicho servicio se orientó en su mayoría hacia el sector "terciario de la economía, generador de servicios".(40)

Según cálculos hechos por expertos, se considera que la demanda de capacitación no está totalmente cubierta, ya que se deja fuera la gran población de educación primaria que no continúan su educación formal.(41)

La elaboración de planes y programas de capacitación presenta una desvinculación entre sus elementos beneficiados, como lo son empleadores, representantes de trabajadores, docentes expertos y centros educativos. Al parecer para hallar una mejor coordinación e integración de los objetivos de capacitación, debe haber un vínculo permanente y estable entre la escuela y la empresa, las cuales deberán plantear sus necesidades a través de un proceso sistemático y metodológicamente adecuado para lograr sus objetivos en capacitación.(42)

(39) idem, pp. 97-98

(40) idem, p-98.

(41) idem, p-98.

(42) ibidem, p-99.

Dicho programa nos menciona que "no existe un análisis ni una clasificación de necesidades de capacitación para el trabajo que las identifiquen en distintos niveles, para propósitos de calificación diferenciados".(43)

Dentro de las propuestas para la modernización de la capacitación formal para el trabajo, se propone lo siguiente: - La creación de un sistema nacional de capacitación, que determine los objetivos de capacitación en los diferentes niveles, así como ayudar a consolidar los sistemas federales existentes, desconcentrándolos académicamente y de esta forma crear nuevos centros de capacitación que, de forma independiente solucione necesidades locales en las distintas ramas económicas con la colaboración de los gobiernos estatales y de los sectores empresariales, los cuales en conjunto crearon comisiones mixtas para fomentar la capacitación y el adiestramiento en sistemas abiertos, aumentar los acervos bibliográficos de cada área y los apoyos didácticos.(44)

El Programa para la Modernización Educativa, dentro de su apartado Capacitación Formal para el Trabajo establece las siguientes metas: "En 1989 se establecerán, con participación de representantes del sector productivo, los comités téc

(43) - idem, p-99.

(44) ibidem, p-100.

nico-consultivos estatales y de plantel encargados de promover los servicios de capacitación en cada entidad.

Desde 1989 se elaborarán paquetes de material didáctico impreso y se prepararán programas de cómputo y videograbaciones, en apoyo a las especialidades y cursos que ofrecen los centros de capacitación.

Con la participación del sector productivo diseñar y operar desde 1990 un sistema nacional de capacitación para el trabajo, realizando para ello la transformación académica, administrativa y normativa procedente.

Establecer para 1990 una modalidad de capacitación abierta. Desde 1990 se establecerán normas de acreditación, certificación y revalidación de estudios que permitan otorgar reconocimiento al saber adquirido fuera de las aulas.

Para 1991 y con base en las necesidades de capacitación para el trabajo detectadas, se presentarán los proyectos de desarrollo de nuevos centros e institutos de capacitación estatales.

Para 1991 los centros de capacitación contarán con una biblioteca básica para cada especialidad.

Para 1994 estarán funcionando centros de capacitación, con participación de los gobiernos de los estados, primordialmente en zonas con nuevas posibilidades de empleo o de autoempleo.

Para 1994 estarán funcionando institutos de capacitación en sectores o ramas estratégicas de la producción.

Para 1994 los centros de capacitación formal para el trabajo, concertadamente con editores privados, habrán publicado y distribuido una obra editorial referente de capacitación".

(45)

1.3 Causas y Beneficios de la Capacitación.

Causas:

Para llevar a cabo los objetivos de la organización es necesario que el elemento humano desempeñe con eficiencia su labor, ya que cada puesto requiere de cierto grado de conocimientos, y si el elemento humano no desarrolla las habilidades y aptitudes para reemplazar los viejos hábitos de producción incorrectos, se corre el riesgo de que el trabajador se vuelva ineficaz en el desempeño del puesto, ya que ésto traería como consecuencia la incompetencia y la improductividad en la empresa.

Causas que Provocan la Capacitación:

- Inadecuación del hombre al puesto
- Costos elevados
- Desperdicios excesivos
- Baja calidad
- Falta de cooperación
- Rotación excesiva
- Embotellamiento en el flujo de la producción (cuellos de botella)
- Dificultades de métodos y sistemas productivos.
- Carga de trabajo desigual
- Desconocimiento de la estructura de la empresa por

parte del personal de la misma

- Necesidades manifiestas
- Necesidades encubiertas (46)
- Accidentes en el personal, en el equipo, máquinas y materiales, etc.
- Autoestima devaluada
- Objetivos y políticas confusas
- Ausentismo, etc.

Beneficios:

Los beneficios que la capacitación ofrece a la organización y al individuo son:

En cuanto a la organización

- Mayor productividad
- Mayor calidad de trabajo
- Incremento en las utilidades
- Mejor salud y mejor seguridad
- Mejor planeación de los recursos humanos, etc.

En cuanto al individuo

- Superación personal
- Satisfacción en la organización.

(46) Cfr. Mendoza Núñez, A. Manual Para D.N.C., Trillas México, 1986. p. 35-36.

- Seguridad en la organización
- Seguridad económica
- Oportunidad para el desarrollo, etc.

Perspectiva de los Beneficios de la Capacitación:

- Aprovechar al educando en todos sus niveles
- Acabar con el hombre orquesta
- Desarrollar el recurso humano nacional
- Resolución de muchos problemas de diferentes tipos: económicos, sociales, morales, religiosos, etc., que son producto de una deficiente educación. (47)

1.4 Marco Legal de la Capacitación en México.

En nuestro país la reglamentación de la capacitación y el adiestramiento surge un poco tarde a diferencia de otros países. Teniendo esto repercusiones en la formación de los trabajadores y la productividad de las empresas durante varias décadas.

Es por ello que la década de 1990, ha despertado un mayor interés, tanto por parte del gobierno como por los empleadores, hacia la capacitación por la calidad total y la excelencia en el desempeño del trabajo de sus colaboradores. Ya que no sólo por la competencia interna sino por la competen-

(47) Cfr. Alvarez Garduño, Jorge. La Capacitación y Adiestramiento en la Industria de las artes Gráficas. México, F.C.A. UNAM. 1980.

cia internacional, a la que México se está abriendo desde la década pasada.

Por estar reglamentada y debido a que es parte de las implicaciones de la capacitación, transcribiremos y comentaremos el artículo 153, con sus apartados de la "A" a la "X" de la Ley Federal del Trabajo.

"En nuestro país la teoría integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social está fundada en el artículo 123 de nuestra Constitución, cuyo contenido identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social". (48)

El artículo 123 Constitucional es el que regula las relaciones obrero-patronales, es decir, las obligaciones y derechos de ambas partes.

Artículo 123 Constitucional Fracción XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación". (49)

"Art. 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su

(48) Cfr. Siliceo Alfonso, Capacitación y Adiestramiento de Personal. p-37.

(49) IBIDEM, p-37.

patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponda, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Art. 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o res

pecto a una rama industrial o actividad determinada.

Art. 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Art. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar el trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Art. 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el em-

pleo que va a desempeñar reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Art. 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, -- las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Art. 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Art. 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que trate; y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Art. 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Art. 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa,

tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Art. 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Art. 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Art. 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quiénes capacitarán o adiestrarán a -

los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos:

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 5º Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Art. 153-Q. Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a períodos mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el 'Diario Oficial' de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Art. 153-R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Art. 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la -

obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV de el artículo 994 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Art. 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Art. 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de -

de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Art. 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva, acreditará para cuál de ellas es apto.

Art. 153-M. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 559, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Art. 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo".(50)

En resumen podemos decir que la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo III Bis de la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores, Art. 153 postula que:

Todo trabajador tiene derecho a exigir capacitación y adiestramiento para el mejor desempeño de su puesto. La capacitación o el adiestramiento deberá ser impartido durante las horas de la jornada de trabajo, esto con el fin de no inte-

(50) Cfr. Baltasar Cavaros, et. al. Op. Cit. pp. 207-212.

rrumpir otras actividades del trabajador, pero también podrá ser fuera del horario de trabajo, siempre y cuando haya un acuerdo entre ambas partes.

El objetivo de que los trabajadores se capaciten será de obtener una actualización, el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades del trabajador en su puesto y aplicación a nueva tecnología; previendo riesgos de trabajo, incrementando la productividad y mejorando las capacidades del empleo.

También nos plantea que el éxito o fracaso de los programas implantados dependerá del funcionamiento de las Comisiones Mixtas que se integren por igual número de elementos tanto de trabajadores como de patrones.

Se deberán presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social todos los programas y planes de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos, para obtener su aprobación. Con respecto a las instituciones o escuelas que imparten capacitación o adiestramiento, deberán ser aprobadas, autorizadas y registradas ante UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento).

Así también, se deberá hacer entrega de constancias de habilidades laborales, con el fin de que el empleado tenga mayores posibilidades de ascenso. Y por último tanto los traba

jadores como los patrones han de tener el derecho a ejercitar ante Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas que se derivan de la obligación de capacitar o adiestrar.

A lo largo de la lectura del art. 153 de la Ley Federal del Trabajo, es notorio el enfoque que se le dá a la productividad como consecuencia de la capacitación y el adiestramiento, pero parece que se olvidan del factor humano como ente pensante y afectivo, ya que sólo se le menciona como una máquina o una variable más de la productividad y no se contempla su absoluto desarrollo como humano; siendo este un aspecto muy importante para mejorar la calidad y productividad.(51)

(51) Siliceo, Alfonso. op. cit. p-45.

1.5 Los Tratados Comerciales y la Revaloración de la Capacitación.

A través de la historia hemos visto que el desarrollo de los pueblos se adquiere con la educación y difusión de la cultura entre sus ciudadanos. Pero dicha educación no debe ser tan sólo literaria o humanística; sino que debe ir complementada de una educación o adiestramiento técnico vinculado a la cultura industrial tanto nacional como internacional; a la vez ésta debe ser de calidad y excelencia.

Es así que el crecimiento económico y cultural de México se ha logrado mediante el esfuerzo educativo de sus gobernantes y de sus más destacados pedagogos y maestros, a lo largo de su vida independiente.

Luego entonces los retos actuales que enfrenta México en materia de capacitación para el trabajo y en el trabajo deben ser afrontados con intensivos programas de capacitación y adiestramiento.

Entre tales retos tenemos el próximo Tratado Trilateral de Libre Comercio, entre Canadá, Estados Unidos y México; la Cuenca del Pacífico y el ya firmado con Chile.

Nuevamente nos encontramos ante una repetición de la his

toria, ya que dichos tratados y nuestro desarrollo se encuentran vinculados muy estrechamente con la educación; es decir, con la capacidad o destreza de los trabajadores, para ser competitivos a nivel internacional. En los países asiáticos, -- como lo son los cinco grandes de oriente y los países occidentales desarrollados, el común denominador es sin lugar a dudas el concepto o filosofía tan imperante de la calidad total. (52)

Algunas cifras de la calidad nos son dadas por Miguel Angel Cornejo, como las siguientes: "En Japón algunas compañías tienen en producción un promedio de un error en cada millón de artículos. En Estados Unidos se maneja un promedio de un error en cada cien mil. No obstante, el objetivo japonés, perseguido por el 'Juse' que es el centro promotor de la calidad en Japón, es lograr un promedio de un error en mil millones. Estos resultados sólo pueden obtenerse con estudio, porque la calidad se inicia con la educación, se dinamiza con la educación y se mantiene con la educación. Es decir, no hay otra forma de desarrollar un producto de calidad si antes no existen seres humanos de calidad. Las manos que tocan el producto deben contar con una ventaja competitiva y esto, solamente puede lograrse con educación". (53)

(52) Cfr. Miguel A. Cornejo, "Excelencia Ejecutiva". En Alto Nivel No. 3, Vol. 35, julio de 1991 p-43.

(53) Ibidem, p-43

"En 1938, antes de la guerra mundial, se calcula que en el Japón el 50% de la población eran campesinos. Actualmente el 50% tienen estudios a nivel profesional. De ahí el índice de producción que se maneja". (54)

En Estados Unidos, el Presidente George Bush, en enero de 1991, solicitó un presupuesto más alto que los anteriores, al congreso para destinarlo a educación, ya que está consciente de la eminente competencia entre los bloques comerciales del mundo y de que tal competencia será entre personas formadas, y capacitadas. (55)

Tan sólo Estados Unidos se encuentra en un atraso de 70 años en relación con Japón, siguiéndole Alemania con 100 años, Francia con 200 años y México está muy lejos de estos límites. (56)

México ha dado un gran paso en materia de desarrollo y crecimiento económico al iniciar su apertura comercial, pero para complementar este proceso, requerimos tecnología de punta, alta capacidad de manufactura y mano de obra barata. (57)

(54) idem, p-43

(55) idem, p-43

(56) idem, p-43

(57) Ibidem, p-45

Refiriéndonos a la mano de obra barata, México se encuentra en desventaja, ya que tan sólo China tiene un corredor de mano de obra, de maquila, que al parecer dirige tres millones de trabajadores con un salario de 100 dólares mensuales, de los cuales, 40 son para el gobierno y 60 para el trabajador. Por otro lado su capacidad productiva y su Ley del Trabajo -- los lleva a trabajar sábados y domingos.

Luego entonces la única alternativa para que México se coloquen en los mercados internacionales es la capacitación, para que con ella le agreguemos un valor extra al producto, es decir, no exportar tan sólo materia prima, sino que transformar nuestra materia prima en productos de calidad. (58)

Para el licenciado Miguel A. Cornejo, la calidad total y la excelencia se pueden entender con una metáfora simple: "La calidad total se logra caminando derecho por un círculo. Es decir, no se puede llegar a ella en forma directa, hay que darle una vuelta, y esa vuelta es la educación. Solamente en volviendo a una comunidad con educación se puede llegar a la excelencia y la calidad total". (59)

Comparándonos con el sistema educativo alemán, notamos -

(58) idem, p-45

(59) idem, p-45

que llevan un sistema llamado dual, el cual es patrocinado por la empresa, el sindicato y el gobierno. Dicho sistema planea y organiza una capacitación en distintos niveles, esto es, la empresa prepara al personal que requiere; una vez que éstos terminaron sus estudios primarios y secundarios, dichos capacitados gozan de una beca y prestaciones para su mantenimiento durante tres años. Una vez terminada la capacitación, son evaluados y contratados los más aptos. (60)

En México ya hay sistemas parecidos, pero lamentablemente son muy pocos y generalmente son empresas trasnacionales y no nacionales. Luego entonces hace falta un cambio de actitud por parte de los empresarios mexicanos; los cuales, en su mayoría esperan que el gobierno y el sistema educativo les capacite al personal demandado por ellos.

Viendo el sistema educativo japonés, es notoria su antigüedad, es por eso que la educación ha contribuido en gran medida al progreso tecnológico del Japón. Es así que los empresarios japoneses al notar que su gobierno no les capacitaba al personal solicitado, decidieron convertir las empresas en centros educacionales. (61)

(60) idem, p-45.

(61) ibidem, p-46.

Nuestro país tiene un sistema educativo más reciente, como país soberano; sin embargo no debemos tomar esto como pretexto para cambiar nuestra actitud mental hacia la capacitación empresarial.

Viendo hacia nuestro pasado, cuando México se iniciaba como país independiente, se propagó la idea de que era una nación muy rica en recursos naturales, se decía que quizás la más rica del mundo, pero contrastantemente tan fabulosa visión de nuestras riquezas, tenía una contrapartida desconcertante con respecto a sus recursos humanos. Los cuales se encontraban en la ignorancia, la miseria, el desaliento y el vicio; frenando esto nuestra capacidad productiva, como puente hacia el progreso.

Pero más adelante nos dimos cuenta de que dichas riquezas no eran tan fabulosas, que muchas de nuestras tierras eran infértiles y que la buscada meta del progreso sólo podía construirse con la formación de los recursos humanos. Es por ello que México no debe olvidar su pasado para no repetirlo ante estos nuevos retos comerciales de competitividad internacional. (62)

Por así decirlo la gran diferencia que existe entre un

(62) Luis Alvarez, op. cit. p-23.

trabajador japonés y uno mexicano es la actitud hacia el trabajo y en el trabajo. Al parecer nuestra educación hace que veamos al trabajo como un mal necesario por el cual obtendremos una retribución.(63)

Otro de los datos proporcionados por Miguel A. Cornejo es que: "En las universidades norteamericanas, en las materias de ciencias, matemáticas e ingenierías, el 70% de los estudiantes son asiáticos y el 50% de los postulantes al doctorado de ciencias son japoneses.

La preocupación de los Estados Unidos es que se están quedando rezagados ante la nueva competencia, que empezó muchos años atrás, educando a la gente. Mientras que nosotros nos desgastábamos en populismos y en subsidios, otras naciones se dedicaban a prepararse y los resultados están hoy a la vista.(64)

Haciendo énfasis en la importancia de la capacitación para lograr los objetivos organizacionales, Abraham Nosnik O.; nos menciona dentro de su investigación sobre las tendencias administrativas, la de la "Administración Humana Total", la cual presenta al proceso educativo dentro de la empresa como

(63) Miguel A. Cornejo, op. cit. p-47.

(64) *ibidem*, p-47.

la herramienta de éxito para el cambio cultural de la organización, especialmente para sus líderes como ejes educativos de sus subordinados. (65)

Siguiendo con la investigación de Abraham Nosnik, nos plantea el impacto social de la Administración Humana Total" el cual busca como toda teoría que aborde el recurso humano, encontrar una metodología organizacional que estimule el crecimiento personal, el desarrollo institucional y el programa nacional. (66)

Esta meta que parece tan utópica, puede lograrse a través de la educación de cada uno de los integrantes de la organización y de un país.

Es así que las empresas tienen un papel muy importante en la formación de hábitos productivos en sus colaboradores a través de la capacitación; es decir, la empresa presenta en primer lugar dos vertientes para el cambio, estas son su "misión y su filosofía"(67): en su misión la empresa tendrá una imagen hacia el exterior, a través de su manufactura y sus servicios, y su filosofía en el compromiso de asumir como responsabilidad la formación de cada uno de sus integrantes.

(65) Cfr. Nosnik O. Abraham. "Capacitación y Administración Humana Total". En Alta Dirección. p-29.

(66) Ibidem. p. 29.

(67) idem, p-29.

Esto último con el fin de combatir las actitudes negativas en el proceso de calidad total.

Es así entonces que la empresa puede y debe ser un agente de cambio para la sociedad en que se desarrolla, ya que al ser un ejemplo de excelencia respetando el factor humano, se convierte en ejemplo a seguir por las demás empresas e instituciones.

Los pasos que nos presenta la "Administración Humana Total" para lograr lo antes descrito son los siguientes:

"a) Basar las estrategias de productividad en el respeto al Personal, un buen clima laboral y el reforzamiento,

c) Educar a todos es su responsabilidad para con la calidad del proceso productivo, y

c) Buscar el crecimiento personal, el desarrollo institucional y el progreso nacional". (68)

Según la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, las personas como sujetos pensantes y sensibles queremos satisfacer determinadas necesidades vitales y expectativas, y dentro de nuestras expectativas están las del desarrollo profesional y una vez que éstas se encuentran satisfechas nuestra motiva-

ción hacia el trabajo se verá reforzada positivamente. (69)

Para Jaime Palavicini, las empresas que tienen el compromiso hacia la excelencia, es incuestionable su labor en la formación de sus colaboradores hacia la efectividad del trabajo y dichas organizaciones, (escasas) tienen implementados programas de adiestramiento y capacitación a todo nivel. (70)

Así mismo el contar con un programa como estos es una garantía de la efectividad y productividad de los empleados, ya que crean un impacto directo sobre la actitud hacia el trabajo de calidad, como consecuencia de un clima de trabajo favorable. (71)

El dar este tipo de desarrollo dentro de las organizaciones, es reflejo de una filosofía de respeto hacia el recurso humano por parte de los directivos, basada en una actitud y visión de los beneficios para ambas partes. (72)

Entonces, la administración de recursos humanos, deberá ser a todo nivel y estar integrada por un equipo interdisciplinario conocedor del recurso humano, donde no podrá faltar el pedagogo, para poder planearlo y llevarlo a su desarrollo total.

(69) Cfr. Jaime Palavicini E. "La década de los 90' s: Hacia un nuevo paradigma". En Alta Dirección. p-8.

(70) idem, p-3.

(71) idem, p-8.

(72) idem, p-8.

Horacio Andrade, plantea que para llegar a la modernización cultural del año 2000 debemos tener un cambio actitudinal y para ello cita a Lawrence Harrison y su libro "El Subdesarrollo Está en la Mente": dicho autor, que trabajó durante 20 años para la Agencia de Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional (AID) en distintos países de América Latina; postula que: "es su cultura, más que cualquier otro de los numerosos factores que influyen en el desarrollo de los países, lo que principalmente explica, en la mayoría, de los casos, por qué algunos países se desarrollan más rápida y equitativamente que otros".(73)

H. Andrade, cita la definición que Harrison tiene de cultura, la cual es el "conjunto de valores y actitudes que una sociedad inculca a sus integrantes a través de los diversos mecanismos socializantes de que dispone".(74)

Es entonces la cultura, y sus mecanismos de transmisión los que forman o deforman la actitud hacia el progreso de un pueblo y, por ende, el desarrollo o subdesarrollo.

Lawrence Harrison dice que los países desarrollados se caracterizan por una visión del mundo que presenta las siguientes características:

(73) Cfr. Horacio Andrade, "La Modernización Cultural y el México del Año 2000": En Alta Dirección. p-9.

(74) ibidem, p-9.

"1) Un enfoque u orientación hacia el trabajo que implica la posibilidad de cambio y progreso, ya que se valoran aspectos tales como la planeación, la organización, el ahorro y la inversión.

2) La creencia de que, por medio de la racionalidad, los humanos tienen la capacidad de conocer y comprender el mundo; de que el universo funciona de acuerdo con un conjunto de leyes en gran medida descifrables, y de que el método científico puede abrir muchos secretos de lo desconocido. Esto implica también un conjunto de actitudes relacionadas con las ideas de progreso y cambio.

3) Un marcado énfasis en la igualdad y la comunidad frente al énfasis en la autoridad y la jerarquía".(75)

A través de estos señalamientos que plantea L. Harrison podemos decir que para arrancar hacia el progreso y enfrentar los tratados comerciales, lo primero que tenemos que hacer es fomentar un cambio de cultura enfocado a reorientar nuestra visión del mundo hacia el futuro, y esto lo lograremos en la medida en que participe la sociedad en su conjunto a través de los siguientes medios:

(75) *ibidem*, p-10.

- "1) Justicia, trato justo e igualdad de oportunidades.
- 2) Disponibilidad de oportunidades de educación, además de un cambio cualitativo en los programas de estudio, a fin de reforzar los valores que faciliten el desarrollo.
- 5) Disponibilidad de oportunidades de salud.
- 4) Estímulo a la experimentación y a la crítica, a través de la participación y la democracia.
- 5) Trabajo adecuado a las necesidades e intereses de la gente.
- 6) Recompensas al mérito y a los éxitos.
- 7) Estabilidad y continuidad que permitan planificar en el futuro confianza".(76)

En fin podemos decir que la posibilidad o no, de un tratado de libre comercio entre Canadá, Estados Unidos y México; ha venido a revolucionar las expectativas de alcanzar el desarrollo y la estabilidad económica de nuestro país, para de esta forma afrontar las adversidades que el futuro inmediato deparará.

Es por ello que gobierno y empresarios están formulando nuevas políticas de capacitación y modernización educativa, -

(76) ibidem, p-11.

ejemplo de esto es el "Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica". (77) El cual fue firmado por el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Carlos Salinas de Gortari, por el Poder Ejecutivo Federal, el Secretario de Educación Pública Ernesto Zedillo Ponce de León, como por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional Profra. - Elba Esther Gordillo Morales, así como por los gobernadores de los estados.

En el ámbito laboral se tiene ya firmado un Acuerdo Nacional de Productividad, el cual fue firmado por los tres sectores que lo integran (gobierno, empresarios y trabajadores).

Así también, por decreto presidencial se declaró obligatoria la educación secundaria para los educandos mexicanos. - Esto es parte de las políticas educativas y de capacitación para el trabajo, ya que México cuenta con abundantes recursos humanos, pero no calificados, es por ello, que se debe educar a esos recursos humanos para que puedan acceder al mercado la boral, el cual les demanda cada día más capacidades y destrezas.

(77) Cfr. Diario Oficial de la Federación, México, D.F.
18-05-1992.

Todo esto es parte de la visión acertiva de el Presidente Salinas de Gortari para enfrentar los tratados comerciales y la competitividad internacional; ya que dicha competencia, es y será entre naciones con recursos humanos calificados.

Entre las alternativas que tenemos los mexicanos para afrontar el desafío del progreso, se encuentra el fomento a la creación de dirigentes que difundan la información del cambio a través de tecnologías modernas y adecuadas. (78)

Así también se debe inculcar una reconversión mental en los mexicanos, o sea que debemos cambiar nuestros hábitos y actitudes paternalistas de dependencia, reformar el sistema de educación superior, el cual deberá estar vinculado con la industria.

Es decir que el mayor reto de los mexicanos hacia el Acuerdo de Libre Comercio es sembrar una actitud diferente hacia la vida y el trabajo y con una reestructuración mental más que técnica lograremos salir avantes. (79)

(78) Miguel A. Cornejo, op. cit. p-47.

(79) *ibidem*, p-47.

2.1 OBJETIVO :

El objetivo central de la investigación fue obtener un perfil de conocimientos básicos, que le son demandados al pedagogo - capacitador por los empleadores de la iniciativa privada.

2.2 METODOLOGIA

2.2.1 SELECCION DE LA MUESTRA

La muestra se constituyo de organizaciones privadas que solicitaron profesionales para realizar actividades de capacitación, dentro de los cuales se encuentra el pedagogo. Se escogieron dos fuentes de información: el periódico "El Universal" y la "Bolsa - Universitaria de Trabajo" de la UNAM; las cuales durante el periodo de enero de 1991 a octubre de 1992 recibieron ofertas de trabajo para pedagogos en el área de capacitación y administración de recursos humanos.

La muestra fue determinada por el número de ofertas de trabajo que aparecieron en dicho periodo en nuestras fuentes, por lo cual la muestra quedó constituida por 47 empresas de la iniciativa privada con sus respectivas ofertas de trabajo.

Tales ofertas nos indicaron los factores del perfil ideal demandado al pedagogo, como son: edad, sexo, conocimientos; así como el ofrecimiento por parte de los empleadores en los rubros de sueldo y puesto. Es notorio que las prestaciones y las condiciones de trabajo son tratadas confidencialmente por parte de los empleadores, por lo cual no trabajamos dichos datos.

La muestra es de tipo exploratorio, ya que por su tamaño no nos es posible generalizar los resultados, pero si dan pauta para iniciar futuras investigaciones que apoyen o rechazen la formación del pedagogo capacitador de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Así también; creemos que nuestros resultados dan una visión asertiva de la práctica laboral de nuestra profesión en dicha -- área.

2.2.2 INSTRUMENTOS

Utilizamos las requisiciones de trabajo u ofertas de trabajo dichos instrumentos fueron tomados y analizados como ya explicamos en la muestra.

Se revisaron las ofertas de trabajo en las fuentes mencionadas y se procedió a analizar las variables como: puesto, conocimientos, edad, sexo, sueldo y tipo de empresa.

Partimos de la afirmación de que el pedagogo es solicitado -- junto con otros profesionistas para desempeñar actividades de capacitación y la importancia de su participación en dicho proceso educativo, por lo cual se analizaron las variables mencionadas, -- con respecto a las ofertas de trabajo.

El siguiente paso fue analizar el plan de estudios de la carrera de licenciado en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM; con el fin de obtener un perfil académico de las materias que tienen algún vínculo directo con la capacitación.

Para analizar los programas de estudio de materias como: organización educativa, prácticas escolares (área de capacitación) auxiliares de la comunicación, psicología de la motivación y el aprendizaje, didáctica general y taller de comunicación educativa. Solicitamos dichos programas del plan de estudios a la coordinación del Colegio de Pedagogía; pero nos percatamos de varias anomalías en nuestro plan de estudios:

- 1.-) No todas las materias cuentan con algún programa establecido por la coordinación del colegio
- 2.-) De las materias que tienen vínculo con la capacitación y la administración, no cubren en sus programas la totalidad del proceso capacitación y el de la administración de recursos humanos.
- 3.-) Debido a que nuestro plan de estudios se encuentra fuera de contexto social y empresarial, nuestra formación en el área de recursos humanos se ve fragmentada; por lo cual consideramos lo anterior, un argumento más para nuestra propuesta.

Una vez que se realizó el vaciado de datos de las ofertas de empleo, se procedió a dárlas tratamiento estadístico de donde se sacaron frecuencias y porcentajes de :

- 1.-) Los conocimientos demandados por los empleadores
- 2.-) La edad requerida
- 3.-) El sexo
- 4.-) El salario ofrecido
- 5.-) El puesto ofrecido
- 6.-) El giro de la empresa

Transcurrido lo anterior, se procedió a pasar dicha información en tablas, las cuales nos explican de una forma más clara los resultados; así también, se dió una breve interpretación a dichas frecuencias y porcentajes.

Es importante recordar que el factor o eje central de nuestra investigación son los conocimientos demandados al pedagogo capacitador, por lo cual dimos mayor énfasis a su resultado; ya que éste, es el fundamento de nuestra propuesta final, en relación con la -- formación del pedagogo. Luego entonces, la información restante -- sólo será complementaria para conocer la realidad laboral de nuestra práctica profesional en el área de la capacitación empresarial.

**CAPITULO II ANALISIS DEL MERCADO LABORAL PARA
EL PEDAGOGO CAPACITADOR.**

2.1 Objetivo

2.2 Metodología

2.2.1 Selección de la Muestra

2.2.2 Instrumentos

2.2.3 Presentación y Análisis de Resultados

2.2.3 Presentación y Análisis de Resultados.

A continuación presentamos una serie de tablas y gráficas que resultaron de la detección de necesidades laborales por parte de los empleadores.

Dichos resultados son muestra de que los empleadores no se detienen a analizar el perfil académico de los egresados, para entablar relaciones de desarrollo equitativo entre universidad-empresa; a excepción de algunas universidades como el Tecnológico de Monterrey, la Universidad Iberoamericana etc. Las cuales llevan un estrecho vínculo y por consiguiente una constante actualización curricular.

Creemos que estos resultados deben motivar, a las autoridades de nuestra facultad, para crear un departamento de seguimiento de sus egresados; que a la vez entable, relaciones con la sociedad y los empresarios, para que haya un vínculo estrecho entre las demandas de la sociedad y la empresa en relación al perfil académico de los egresados de estudios superiores.

Investigaciones recientes en el comportamiento del mercado laboral, pronóstican que, para la década de los 90's. "La demanda de personal con calificaciones específicas, así como la demanda de personal no calificado, seguirán disminuyendo; lo que se deberá a la sustitución de algunas tareas por las nuevas tecnologías de automatización, y a la desaparición (por obsolescencia) de ciertas ocupaciones tradicionales. Al mismo -

tiempo, quienes desempeñen las nuevas tareas requieran altos niveles de preparación académica (pues dichas tareas requieran la aplicación de diversas operaciones intelectuales). No se espera, por tanto que los individuos mencionados desempeñen funciones meramente mecánicas o repetitivas (toda vez que estas funciones irán siendo sustituidas a través de la creciente robotización)."

(80)

Otro de los aspectos que se vislumbran en dicha década son:

La desigual distribución de los ingresos no permitirá generar suficiente demanda laboral en puestos relacionados con la salud, la educación permanente y la atención a personas de la tercera edad .

Así también, se pronóstica una creciente demanda de profesionistas en áreas de la ingeniería, los sistemas computacionales - etc. , más acelerada de lo que era hasta antes de los 90's.

En América Latina se espera una creciente desigualdad de la capacitación; ya que, por lado habrá un pequeño número de especialistas de alto nivel; los cuales desarrollarán los puestos de diseño, planeación, administración y control; y en el otro extremo se encontrará la mayor parte de la fuerza laboral, desempeñando funciones subordinadas, sin poder acceder al control de la producción, por lo cual, estará expuesta al desempleo tecnológico . (81)

(80) Cfr. Muñoz Izquierdo, Carlos. Investigaciones Sobre las Relaciones Entre la Educación y el Empleo: el Caso de México. p-23

(81) ibidem pp. 47-48

Lo anterior es consecuencia de la llamada " tercera revolución industrial " (o de la sociedad postindustrial), cuyos sistemas productivos tienden a eliminar el trabajo mecánico y rutinario. (82)

Es así que, la actualización en materia de capacitación es de carácter prioritario para el pedagogo capacitador; es por ello que la planeación de la educación superior debe ser acorde a la sociedad en que se desarrollará y vinculada a los cambios del mercado laboral; los cambios económicos del país y a la sectorización de la economía mundial. Como lo es el "TLC" * y los bloques económicos de reciente creación, los cuales competirán con gente educada en las nuevas tecnologías, es decir, capacitada.

(82) idem pp. 47-48

* Vid; Capítulo I (1.5)

Resultados

El resultado obtenido de los conocimientos demandados al pedagogo capacitador son los siguientes :

TABLA No. 1

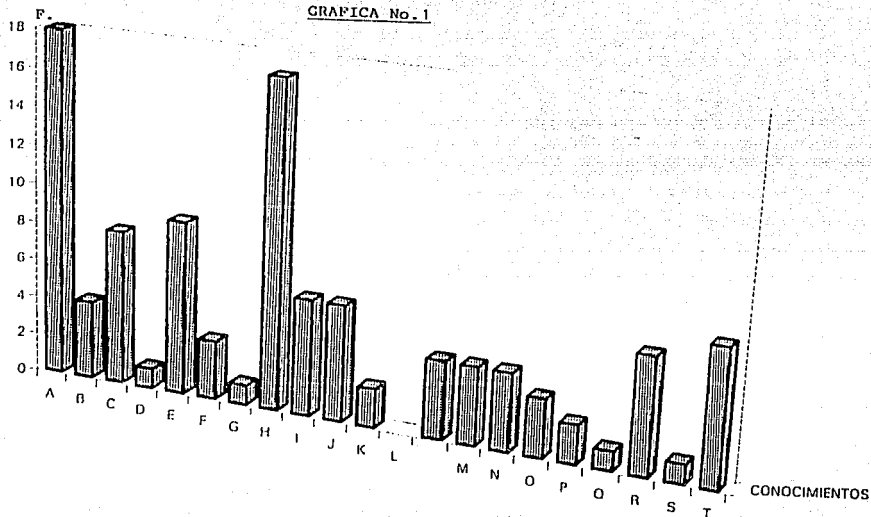
CONOCIMIENTOS DEMANDADOS			
AL PEDAGOGO CAPACITADOR			
	CONOCIMIENTOS	FREC	%
A	DISEÑO Y ELABORACION DE PROGRAMAS	18	16.82
B	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	4	3.73
C	INGLES 50 % EN ADELANTE	8	7.47
D	EVALUACION Y SEGUIMIENTO	1	0.93
E	DETECCION DE NECESIDADES	9	8.41
F	RELACIONES HUMANAS	3	2.8
G	EXAMENES PSICOMETRICOS	1	0.93
H	INSTRUCCION	17	15.88
I	COMPUTACION	6	5.6
J	TRAMITES LEGALES STY PS	6	5.6
K	ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO	2	1.86
L	ELABORACION DE MANUALES		
	DE CAPACITACION	4	3.73
M	MANEJO DE GRUPOS	4	3.73
N	PLANES DE VIDA Y CARRERA	4	3.73
O	INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS	3	2.8
P	SELECCION DE PERSONAL	2	1.86
Q	MANEJO DE EQUIPOS ELECTRONICOS	1	0.93
R	COORDINACION DE CURSOS	6	5.6
S	ADMINISTRACION DE PERSONAL	1	0.93
T	CAPACITACION ESPECIFICA	7	6.54
TOTALES		107	100

INTERPRETACION TABLA No. 1

De los conocimientos demandados al pedagogo capacitador destaca en primer lugar el diseño y elaboración de programas de capacitación con un 16.82%; le siguen los aspectos de la instrucción con un 15.88%; la detección de necesidades de capacitación (D.N.C) con un 8.41%; el manejo del idioma inglés con un 7.47% la capacitación específica con 6.54% y en igual proporción tenemos al aspecto laboral (trámites ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social); la computación y la coordinación de cursos con un 5.60%. Posteriormente tenemos a la elaboración de manuales de capacitación; el manejo de grupos el desarrollo organizacional (D.O.) y la elaboración de planes de vida y carrera en la misma proporción con un 3.73% ; así también tenemos el inventario de recursos humanos (I.R.H.) y las relaciones humanas en un porcentaje de 2.80%; le siguen la selección de personal y la elaboración de material didáctico con un 1.86% y finalmente tenemos a la evaluación y el seguimiento en la capacitación; los exámenes psicométricos; el manejo de equipos electrónicos y la administración de personal con un 0.93%.

CONOCIMIENTOS DEMANDADOS AL PEDAGOGO

GRAFICA No.1



* Fuente: Gráfica elaborada en base a las requisiciones publicadas en el periódico "El Universal" y la "Bolsa Universitaria de Trabajo" de la UNAM.

El resultado obtenido en relación con la edad es la siguiente:

TABLA No. 2

FRECUENCIA

SEXO				
EDAD	MASCULINO	FEMENINO	INDISTINTO	%
20-24	4	3	9	34.04
25-29	13	2	6	44.68
30-34	4	2	1	12.76
35-39	0	0	1	2.12
40-44	0	0	1	2.12
45-49	0	0	0	0
S/DATO ⁽¹⁾	1	1	5	14.89
TOTALES	22	7	22	⁽²⁾ 110.61

(1) sin dato

(2) el % se excede porque las frecuencias se repitieron en algunos casos por caer nuevamente en otros rangos de edad.

El resultado obtenido en un cruce de edad con respecto al sexo demandado por los empleadores para capacitación es:

TABLA No. 2-A

EDAD - SEXO			
SEXO			
EDAD	MASCULINO	FEMENINO	INDISTINTO
	%	%	%
20-24	8.51	6.38	19.14
25-29	27.65	4.25	12.76
30-34	8.51	2.12	2.12
35-39	0	0	2.12
40-44	0	0	2.12

Interpretación Tabla No. 2

En esta tabla los resultados arrojados nos indican que de la edad de 20 a 24 en general son solicitados en un 34.04 % y de la edad de 25 a 29 en un 44.63 %; así como de 30 a 34 en un 12.76 %, luego de 35 a 39 en un 2.12 % y de 40/44 igualmente en un 2.12 %.

Por lo tanto el promedio de edad que en mayor porcentaje es solicitado es el rango de 25 a 29.

Ahora bien por sexos tenemos que para el sexo masculino en el rango de 20 a 24 años de edad es solicitado en un 8.51%, de 25 a 29 en un 27.65 % y de 30 a 34 en un 8.51 %. Lo que nos indica que la edad preferida para el sexo masculino es la de 25 a 29 con un 27.65 %.

Para el sexo femenino tenemos de 20 a 24 con un 6.39%, para la edad de 25 a 29 con un 4.25% y para la de 30 a 34 con 2.12%. Por lo tanto para el sexo femenino el rango de 20 a 24 es mayormente demandado.

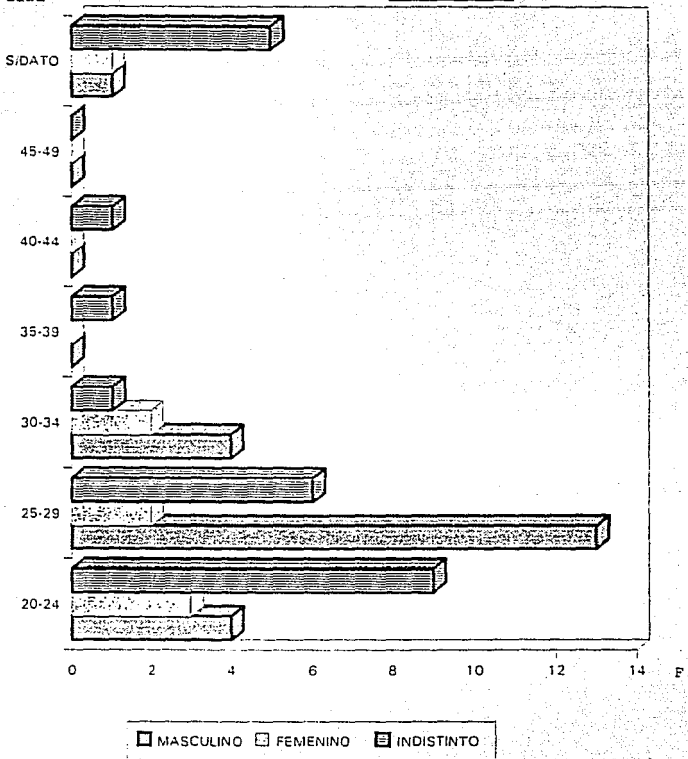
Por último tenemos a las empresas que no mostraron interés alguno por el sexo en la siguiente proporción: de 20 a 24 con 19.14% y de 25 a 29 con 12.76%, de 30 a 34 años con un 2.12 %, de 35 a 39 con un 2.12% y de 40 a 44 con 2.12 %.

Lo cual nos indica que para estos empleadores que no especificaron el sexo el porcentaje mayor cayó en la edad de 20 a 24 con un 19.14 %, siguiéndole la edad de 25 a 29 con 12.76% y en igual proporción los rangos de 30 a 44 con un 2.12% respectivamente.

EDAD Y SEXO EN GENERAL

Edad

GRAFICA No. 2

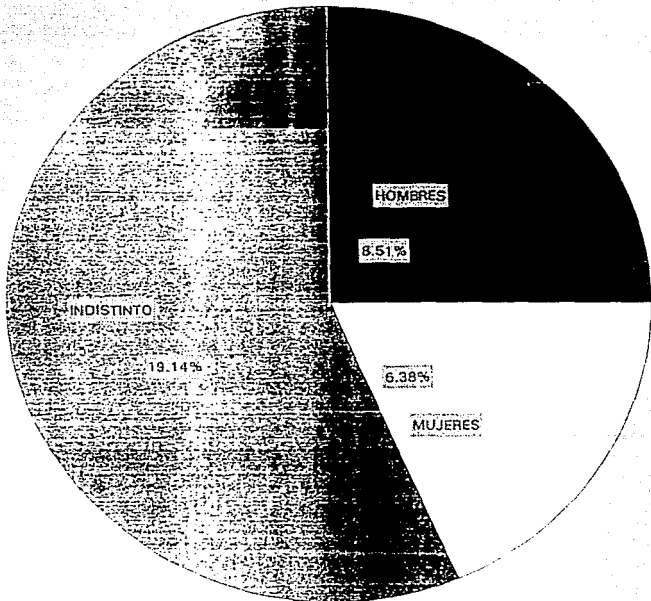


*Fuente: Vid; selección de la muestra

GRAFICA No. 2-A

Edad preferida por los empleadores en relación con el sexo.

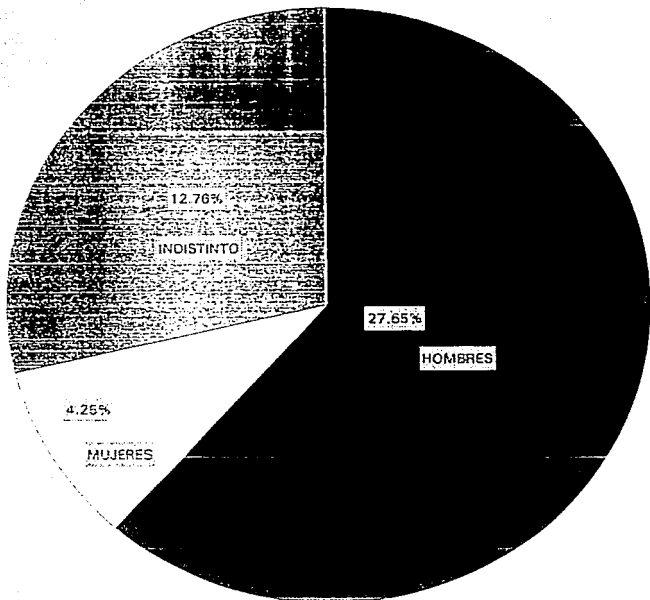
20-24 AÑOS

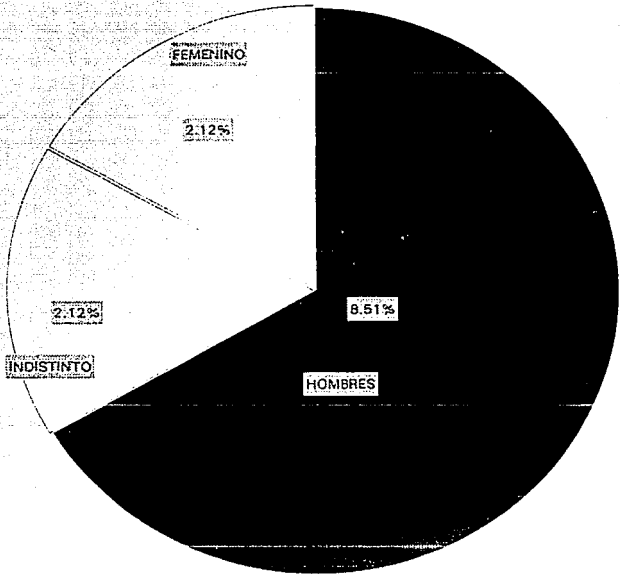


*Fuente: Vid; selección de la muestra.

GRAFICA 2-A

25-29 AÑOS

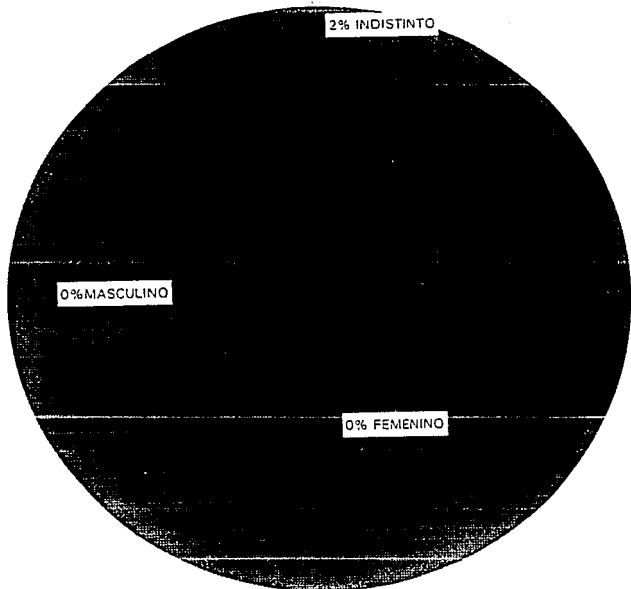


GRAFICA 2-A**30-34 AÑOS**

GRAFICA 2-A

35-39 ANOS

40-44 ANOS



El resultado obtenido en relación al sexo preferido por los empleadores, para desempeñar puestos de capacitación es el siguiente:

TABLA 3

SEXO	FRECUENCIA	%
MASCULINO	18	38.39
FEMENINO	6	12.76
AMBOS	21	44.68
S/D	2	4.25
TOTALES	47	100

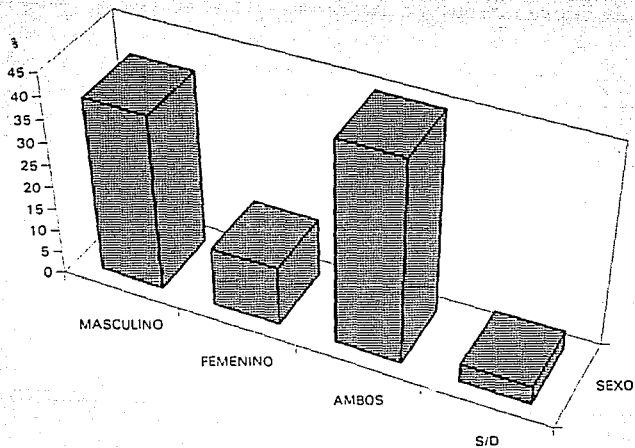
Comparando al sexo masculino con el femenino es notoria la preferencia por parte de los empleadores hacia el sexo masculino para desempeñar actividades de capacitación ; ya que el sexo femenino obtiene un 12.76% a diferencia del masculino con un 38.29%.

Pero es mayor el número de empleadores que no mostraron interés por el sexo con un 44.68% y un 4.25% omitió el dato.

GRAFICA 3

SEXO PREFERIDO POR LOS

EMPLEADORES PARA ESTA AREA



*Fuente: Vid; selección de la muestra.

TABLA 4

	SUELDO EN	MILLONES	FRECUENCIA	%
A	\$ 1,000,000	\$ 1,400,000	4	8.51
B	\$ 1,500,000	\$ 1,900,000	2	4.25
C	\$ 2,000,000	\$ 2,400,000	1	2.12
D	\$ 2,500,000	\$ 2,900,000	3	6.38
E	\$ 3,000,000	\$ 3,400,000	0	0
F	\$ 3,500,000	\$ 3,900,000	3	6.38
G	\$ 4,000,000	\$ 4,400,000	1	2.12
H	\$ 4,500,000	\$ 4,900,000	3	0
I	\$ 5,000,000	\$ 5,400,000	1	2.12
J	ABIERTO		2	4.25
K	A TRATAR		1	2.12
	S/D		29	61.70
TOTALES			47	100

El resultado obtenido en el rubro de los sueldos ofrecidos por los empleadores es el siguiente:

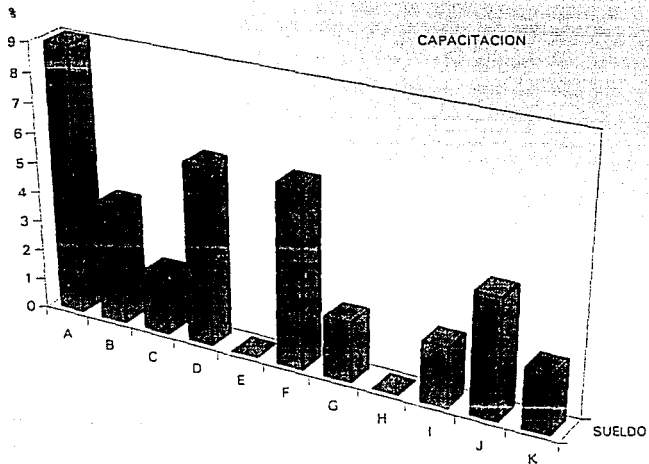
TABLA 4

La variable sueldo queda jerarquizada de la siguiente forma, el rango de 1'000,000 a 1'400,000 con un 8.51%; le siguen en igual proporción de 2'500,000 a 2'900,000 y 3'500,000 a 3'900,000 con un 6.38%; luego tenemos al rango de 1'500,000 a 1'900,000 y el abierto con un 4.25%. Así el de 2'000,000 a 2'400,000; 4'000,000 a 4'400,000; 5'000,000 a 5'400,000 y el rango a tratar con un 2.12% respectivamente.

Estas cifras nos indican lo valuado o devaluado que está nuestro mercado laboral en capacitación, a diferencia de otras profesiones y áreas laborales. Lo anterior lo confirmamos al revisar las ofertas de empleo para otras profesiones con requisitos similares o menores, en nuestras fuentes.

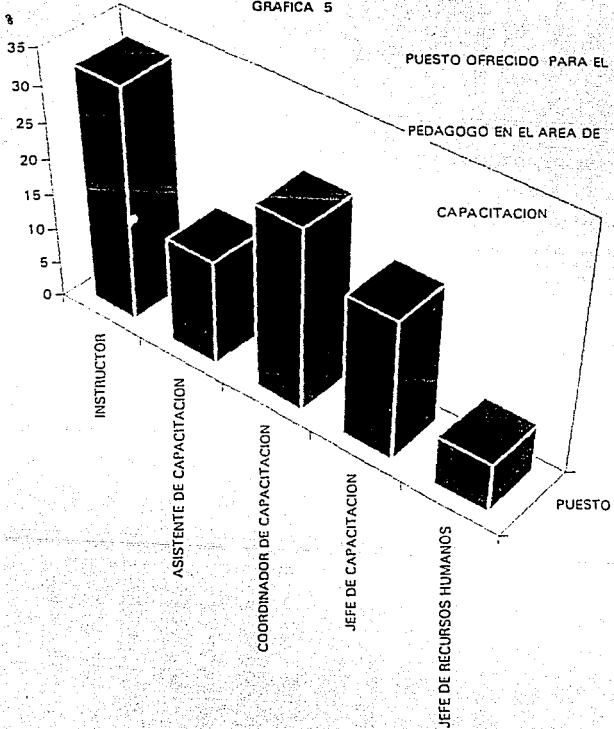
GRAFICA 4

SUELDO OFRECIDO POR LOS
EMPLEADORES PARA EL AREA DE
CAPACITACION



* Fuente: Vid; selección de la muestra.

GRAFICA 5



* Fuente: Vid; selección de la muestra

TABLA 6

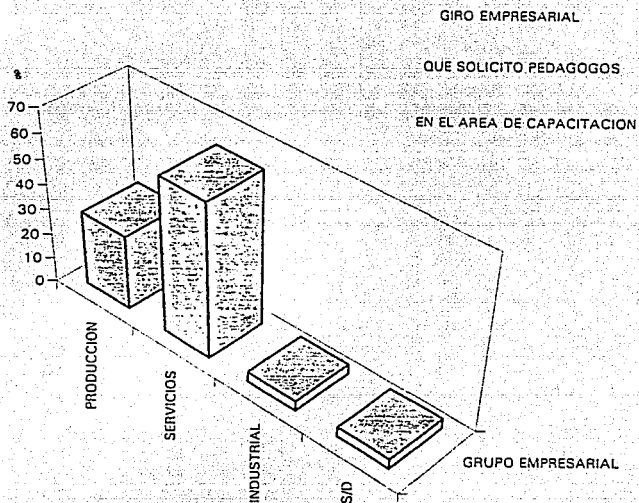
El resultado obtenido en relación al tipo o giro de la empresa que demanda pedagogos especialistas en capacitación fue:

GIRO EMPRESARIAL	FRECUENCIA	%
PRODUCCION	14	29.78
SERVICIOS	29	61.70
INDUSTRIAL	2	4.25
S/D	2	4.25
TOTALES	47	100.

Estos datos nos dan una visión del tipo de empresa de la iniciativa privada que en mayor porcentaje demanda pedagogos para el área de la capacitación de personal.

Es así, que el giro empresarial de servicios es el que en mayor porcentaje solicitó pedagogos con un 61.70%; siguiéndole las de producción con un 29.78% y en última instancia está el giro comercial o industrial con un 4.25%.

GRAFICA 6



*Fuente: Vid; selección de la muestra.

CAPITULO III PROPUESTA DE ESPECIALIZACION EN
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
PARA EL PEDAGOGO CAPACITADOR.

3.1 Justificación

3.2 Programas de la Especialidad

3.1 JUSTIFICACION

Las organizaciones tanto públicas como privadas requieren de profesionales que conociendo el contexto político, económico y social de un país, administren el desarrollo de sus recursos humanos; por lo que además de conocimientos generales y de administración, el pedagogo capacitador debe ser un buen conductor del aprendizaje, para que éste se de en optimas condiciones.

Es por ello que nuestra propuesta final de una especialización en administración de recursos humanos, está elaborada en base a la detección de necesidades laborales que demandan los empleadores .

Si bien, es cierto que el campo de conocimientos demandados que obtuvo un porcentaje mayor, como lo es el diseño de planes y programas de capacitación; se incluyen en las materias del área de la didáctica y de los talleres de organización educativa, que abordan temas de capacitación y la administración de recursos humanos dentro de nuestro plan de estudios. Aún así, se hace necesario estructurar una serie de programas de estudio, para conformar una área de especialización en recursos humanos; ya que de esta forma se tendrán mayores herramientas académicas para el desempeño laboral y la competitividad con otros profesionistas que también trabajan el área como : el psicólogo, el L.A.E el L.R.I. Y el ingeniero industrial.

La problemática laboral se configura en un contexto histórico, político, y económico. En este contexto el objeto formal de la especialidad es la productividad humana, entendida como - expresión vital del crecimiento en el individuo, los grupos y la sociedad. Dicho crecimiento se manifiesta a través de las necesidades individuales y sociales del trabajador y de los grupos de trabajo.

Consideramos que la especialidad puede responder a las siguientes necesidades:

Entrenamiento, Capacitación y Desarrollo de Personal:

La escasez de mano de obra calificada, la carencia de ejecutivos en niveles medios y altos y el número tan alto de organizaciones con índices bajos de productividad, son factores que siguen afectando al país en la industria, comercio, banca y tal vez con mayor fuerza en el sector público. Inclusive es fácil - identificar necesidades de este tipo en los sectores agrícola, de salud y educativo, a nivel nacional.

Los grandes cambios a que ha sido sometido por ejemplo el sector bancario, no fueron previstos ni podrán ser afrontados a no ser por una labor conjunta interdisciplinaria de especialistas de alto nivel.

Desde hace varios años el gobierno ha procurado encauzar una intensa actividad educativa (capacitadora) en la industria y en todas las empresas de la nación a través de los órganos - legislativos, como también creando estructuras institucionales para el efecto. Se han obtenido algunos logros, pero aún hace

falta una labor consistente de suficiente volumen y calidad que -- puede ser realizada por verdaderos profesionales en la materia.

Dentro de nuestra propuesta de especialización, hemos retomado aspectos de la tecnología educativa y de la propuesta del Ntro. Angel Díaz Barriga.(83)

Nuestra presentación del plan de especialidad, retomamos el marco referencial que plantea Díaz Barriga, así como algunos elementos de la elaboración del programa y la instrumentación didáctica.

Los objetivos de aprendizaje en los programas son estructurados de acuerdo con la tecnología educativa.(84)

PRESENTACION DEL PLAN DE ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVOS DE LA ESPECIALIZACION:

La especialización en Administración de Recursos Humanos tiene como objetivo general formar especialistas con herramientas metodológicas, que le permitan contribuir eficazmente a la eficiencia en la actividad, elevación de los niveles de vida y al desarrollo humano individual y social en situaciones laborales, organizacionales o institucionales en relación con las necesidades y condiciones de nuestro país.

(83) Cfr. Díaz Barriga, Angel "Un enfoque metodológico para la elaboración de programas escolares" En Perfiles Educativos pp3-28

(84) Cfr. Mager F. Robert Objetivos para la enseñanza efectiva p-3

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

a) promover el desarrollo humano individual y social como núcleo básico del funcionamiento y productividad de los individuos, los grupos y las organizaciones

b) detectar con pericia profesional la investigación de necesidades de entrenamiento, capacitación y desarrollo de recursos humanos, así como la formulación de objetivos y elaboración de programas

c) desarrollar las diversas técnicas aplicables a la evaluación del comportamiento laboral con fines de selección, ubicación o planeación de recursos humanos, a través de entrevistas, pruebas psicométricas, técnicas grupales y diversos sistemas de calificación.

PERFIL TERMINAL DEL EGRESADO

a) considerará tanto el desarrollo individual y social de los trabajadores como los intereses de la empresa

b) será un investigador interesado en explicar la cultura laboral, los valores, actitudes y pautas de relación que constituyen los marcos de una organización o grupo de trabajo

c) será capaz de colaborar en los niveles directivos de las empresas, en la integración de los recursos humanos, especialmente en la selección y admisión de ejecutivos, la planeación y el desarrollo del personal

d) optimizará los procedimientos en el manejo de los grupos de trabajo, así como los proyectos de desarrollo, a través de la tecnología de sistemas de computación

e) será capaz de asesorar a empresas como consultor externo, en la solución de problemas de relación, como agente de cambio en la modificación de las pautas improductivas o nocivas en áreas específicas de las organizaciones, a través de técnicas de mejoramiento de grupos, capacitación y desarrollo organizacional

f) será capaz de participar como evaluador y diseñador de políticas de personal, sistemas de supervisión, incentivos y motivación.

REQUISITOS DE ADMISION

Titulo de licenciatura en Pedagogía, Psicología, Relaciones Industriales y Administración.

Díaz Barriga considera que un programa escolar "es una propuesta de aprendizaje" o "una propuesta referente a los aprendizajes curriculares mínimos de un curso, dado que se relaciona con el plan de estudios del que forma parte". (85)

De acuerdo con Angel Díaz Barriga, consideramos que la carta descriptiva es un modelo inadecuado dentro de la planeación didáctica por los siguientes errores:

"a) Una confusión entre lo que es un programa escolar y la instrumentación didáctica del mismo, en detrimento de un análisis del plan de estudios, del contenido, y de las situaciones psicosociales que intervienen en el proceso de aprender; b) un mecanicismo en la concepción y manejo de los elementos didácticos, los cua

les representan un valor 'per se' y no se encuentran insertos en la dinámica del proceso del aprendizaje; y c) una instrumentación didáctica universal, con desconocimiento de las particularidades de cada grupo escolar, lo que es posible por la abstracción que hace de la realidad el descentramiento del contexto en su análisis, y el centramiento de la propuesta únicamente en planteamientos tecnicistas." (86)

Los elementos de un programa de estudio según la propuesta de el Mtro. Díaz B. son:

1) Organización de un marco referencial; se refiere a todo a aquello con lo que el programa está vinculado, es decir, el plan de estudios, con la interpretación de los maestros, y a las necesidades a que responde. (87)

2) Elaboración del programa; todo programa es una propuesta de aprendizaje referente a los aprendizajes curriculares, dado que se relaciona con el plan de estudios. Establece el mínimo necesario para acreditar una materia.

Así también proporciona toda una gama de aprendizajes que pueden superar a los propuestos curricularmente.

Esta propuesta plantea la redacción de los objetivos terminales, de acuerdo con la concepción integral del curso y de las nociones elementales que propicia el mismo; es así, como se pueden redactar los objetivos terminales en términos de producto. (88)

(86) ibidem, p-9

(87) idem, p-9

(88) ibidem, p-10

La organización del contenido la considera como el elemento que debe reflejar la estructura interna de una disciplina. Esto estaría basado en la epistemología del conocimiento científico, - la interdisciplinariedad y en el materialismo histórico. (89)

Los contenidos se agrupan en bloques coherentes entre sí, es decir, con una secuencia lógica, lo que le permitiera elaborar las unidades del curso. Una vez que el curso se encuentra estructurado en unidades temáticas, a cada una de ellas se le asigna un nombre a trabajar; posteriormente se trabaja la presentación escrita de las mismas, para que el alumno las asimile de una forma más -- coherente en cuanto, la estructura, el aprendizaje que promueven y su vinculación con la totalidad del programa. Por último se propone manejar un mínimo de objetivos de aprendizaje por unidad. (90)

3) Instrumentación didáctica; esta propuesta nos plantea, el "reconocer la imposibilidad de elaborar una instrumentación didáctica uniforme para una serie de grupos escolares, puesto que cada uno de ellos presenta características propias, a partir de su situación y campo, que configuran una dinámica particular y determinan las posibilidades de esta instrumentación." (91)

"Para la selección de los instrumentos didácticos no basta - el conocimiento aislado que se puede tener de ellos, si no que es necesario recurrir a explicaciones teóricas sobre el aprendizaje

(89) *ibidem*, p-17

(90) *ibidem*, p-18

(91) *ibidem*, p-19

y la educación para encontrar elementos que den unidad y coherencia a las actividades de aprendizaje y a los instrumentos de evaluación que se elijan." (92)

La planificación de la acreditación " se efectúa mediante el análisis de los objetivos terminales del curso y la determinación de una serie de evidencias: trabajos, ensayos, prácticas, reportes, investigaciones, etc., que de ellos se pueden derivar, actividades que no forzosamente se tienen que realizar en el ámbito del aula y que no es necesario que solamente exijan producción de información. De hecho, en las situaciones de examen se demuestra la poca importancia que tiene la biblioteca y el manejo de fuentes de información para el aprendizaje de los alumnos, al negar la presencia de estos elementos en los mismos. Clarificar a grandes rasgos en qué consiste este tipo de evidencias, implica elaborar sugerencias metódicas de revisión y de interpretación de los datos obtenidos." (93)

Luego entonces, la planificación de los momentos de aprendizaje representa un reto para la creatividad del docente.

(92) idem, p-19

(93) ibidem, p-25

EJES CURRICULARES DE LA ESPECIALIDAD

Nuestro plan de especialidad en Administración de Recursos Humanos, quedó estructurado en tres ejes curriculares para su aplicación académica:

Un eje administrativo

Un eje didáctico

Y un eje instrumental

Tales ejes de estudio fueron elaborados de acuerdo a los resultados de la detección de necesidades por parte de los empleadores; de tal forma, que dentro de cada eje se estructuraron los programas que más se apegaban al eje en cuestión.

Por ejemplo el eje administrativo está integrado por tres programas; uno es el programa llamado el proceso capacitación - donde se contemplan las demandas de los empleadores en cuanto a detección de necesidades de capacitación (D.N.C); diseño y elaboración de programas en capacitación; evaluación y seguimiento de la capacitación; aspectos legales de la capacitación y diseño de manuales de capacitación. Todo esto fue solicitado en un 35.49%; como podemos ver es lo que más demanda tuvo por parte de los empleadores, por lo cual queda dentro del primer semestre de estudio.

El programa de administración de Recursos Humanos es subsecuente al programa del proceso capacitación, ya que en el se contemplan contenidos como la importancia de la administración de recursos humanos, teorías gerenciales, análisis de puestos y una visión integradora de lo que es la capacitación y el desarrollo de personal como elemento de la administración de recursos humanos. Así como metodologías en capacitación y alternativas de investigación en el proceso D.N.C.

El programa Subfases del Desarrollo de Recursos Humanos, engloba contenidos que fueron demandados por los empleadores - como planes de vida y carrera; inventario de recursos humanos - (I.R.H.); desarrollo organizacional (D.O.) con un 10.26%.

Estos conocimientos son, por así decirlo, la parte final de la administración de recursos humanos; es por ello que quedaron integrados cronológicamente al final del segundo semestre.

El eje didáctico quedó conformado por dos programas, los cuales quedaron denominados como Didáctica Laboral y Auxiliares Didácticos.

Didáctica Laboral engloba los conocimientos básicos que todo instructor debe conocer; así como aspectos del desarrollo grupal, teorías psicológicas del aprendizaje y relaciones humanas. Sumando porcentajes, en general los empleadores demandaron estos conocimientos en un 22.41%.

El programa de Auxiliares Didácticos, contempla el estudio de: diseño de material didáctico, guiones radiofónicos, textos didácticos y utilización de equipos electrónicos; conllevando - esto, una carga porcentual del 2.80%.

El eje Instrumental conlleva un programa de Sistemas Computacionales, dentro del cual se incluyen los conocimientos de - el manejo de una computadora, su aplicación en pedagogía y el - aprendizaje de varios lenguajes de uso común en las empresas - estos conocimientos fueron solicitados con un 5.6%.

Dentro del mismo eje se contempla un programa de Reclutamiento y Selección de Personal. Este programa postula el estudio de temas como la entrevista psicológica en la selección de personal; así como el manejo de pruebas psicológicas aplicadas en selección de personal.

Los empleadores demandaron estos conocimientos en un 2.80% por lo cual se contemplaron dentro del eje instrumental.

Duración de la especialidad; consideramos que la especialidad puede ser cursada en un período de dos semestres, por lo cual - nuestro mapa curricular presenta los programas distribuidos en - dos semestres.

PLAN DE ESTUDIOS

PRIMER SEMESTRE	* H.T.S.	H.P.S.	T.H.S.	CREDITOS
El proceso capacitación	4	2	6	10
Didáctica laboral	2	1	3	5
Sistemas computacionales	2	4	6	10
	<hr/>			
TOTALES	8	7	15	25

SEGUNDO SEMESTRE

Administración de recursos humanos	4	2	6	10
Auxiliares didácticos	2	3	5	7
Reclutamiento y selección de personal	3	4	6	10
Subfaces del desarrollo de recursos humanos	2	2	4	6
	<hr/>			
	11	11	21	33
TOTAL DE CREDITOS: 58				

* H.T.S. : horas teoría semana. H.P.S. : horas práctica semana

T.H.S. : total de horas semana

**PROGRAMAS DE LA ESPECIALIDAD EN
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

Semestres

Ejes Curriculares :	ADMINISTRATIVO	DIDACTICO	INSTRUMENTAL
1o. 25 Créditos	EL PROCESO CAPACITACION	DIDACTICA LABORAL	SISTEMAS COMPUTACIONALES
2o. 33 Créditos	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	AUXILIARES DIDACTICOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PER- SONAL.
	SUBFACES DEL DESARROLLO DE RE CURSOS HUMANOS.		
Total de créditos: 58			

95

3.2 PROGRAMAS DE LA ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION
DE RECURSOS HUMANOS.

PROGRAMA 1) EL PROCESO CAPACITACION

- Unidad 1. D.N.C.
- Unidad 2. Diseño y Elaboración de Programas en Capacitación
- Unidad 3. Evaluación y Seguimiento de la Capacitación
- Unidad 4. Aspectos Jurídicos de la Capacitación
- Unidad 5. Diseño de Manuales de Capacitación

PROGRAMA 2) DIDACTICA LABORAL

- Unidad 1. El Instructor
- Unidad 2. Desarrollo Grupal
- Unidad 3. Teorías Psicológicas del Aprendizaje
- Unidad 4. Relaciones Humanas

PROGRAMA 3) SISTEMAS COMPUTACIONALES

- Unidad 1. Generalidades
- Unidad 2. Funciones de la Computadora
- Unidad 3. Lenguajes Computacionales

PROGRAMA 4) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

Unidad 1. Importancia de la Administración
de Recursos Humanos

Unidad 2. Teorías Gerenciales

Unidad 3. Análisis de Puestos

Unidad 4. La Capacitación y el Desarrollo de
Personal

PROGRAMA 5) AUXILIARES DIDACTICOS

Unidad 1. Diseño de Material Didáctico

Unidad 2. Guiones Radiofónicos y Textos Didác-
ticos

Unidad 3. Utilización de Equipos electrónicos
en Capacitación

PROGRAMA 6) RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

Unidad 1. Reclutamiento de Personal

Unidad 2. Entrevista

Unidad 3. Selección de Personal

Unidad 4. Test Para la Selección de Personal

PROGRAMA 7) SUBFACES DEL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Unidad 1. Desarrollo Organizacional (D.O.)

Unidad 2. Inventario de Recursos Humanos (I.R.H.)

Unidad 3. Planeación de vida y Carrera.

CONTENIDO TEMATICO DE LOS PROGRAMAS DE LA ESPECIALIDAD EN
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA 1) EL PROCESO CAPACITACION

Objetivo General: Al finalizar el curso, el alumno será capaz de mencionar el proceso metodológico de la capacitación.

Unidad 1.) Detección de Necesidades en Capacitación
(D.N.C.)

Objetivo específico: Al finalizar la unidad el alumno realizará una D.N.C. en un contexto real.

- 1.1 Necesidades de Capacitación
- 1.2 Importancia de la D.N.C.
- 1.3 Tipos de Necesidades de Capacitación
- 1.4 Técnicas Para Determinar Necesidades de Capacitación

BIBLIOGRAFIA:

Mendoza Núñez, A. Manual Para Determinar Necesidades de Capacitación. México. Trillas, 2a. edición. 1991

U.C.E.C.A. Guía Técnica Para la Determinación de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa. México. Editorial Popular de los Trabajadores. 1979.

Unidad 2.) Diseño y Elaboración de Programas en Capacitación.

Objetivo específico: Al finalizar el alumno será capaz de diseñar e implantar un programa de capacitación.

- 2.1 Planeación Didáctica
- 2.2 Planeamiento de Objetivos
- 2.3 Diseño de Contenidos
- 2.4 Métodos y Técnicas de Enseñanza Para Adultos
- 2.5 Auxiliares Didácticos
- 2.6 Evaluación y Seguimiento

BIBLIOGRAFIA:

Cumbeller et al. Programas de Capacitación y Desarrollo México. Editorial Diana. 1987.

U.C.E.C.A. Guía Técnica Para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. México. Edt. Popular de los trabajadores.1979.

Unidad 3) Evaluación y Seguimiento de la Capacitación

Objetivo específico : Al finalizar el alumno explicará la importancia de la evaluación y el seguimiento en la - capacitación.

- 3.1 La Reacción del Grupo y del Alumno
- 3.2 El Conocimiento Adquirido
- 3.3 Conducta
- 3.4 Resultados

3.6 Técnicas de Evaluación

3.7 Técnicas Para el Seguimiento y la Evaluación
Anual de la Capacitación.

BIBLIOGRAFIA:

García, C. Fernando y Col. Paquete de Autoenseñanza de Evaluación del Aprovechamiento Escolar. México. CISE-UNAM. 1979.

Herrans, Laura Leticia. Psicología y Medición. México. Limusa 1990.

Jiménes O. A. Laffitte, B. Manual de Técnicas de Evaluación. México. Limusa. 1991.

Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Limusa. 1993.

Unidad 4.) Aspectos Jurídicos de la Capacitación.

Objetivo específico: El alumno explicará el papel del artículo 123 Constitucional y su derivación al artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo en el contexto de la Capacitación.

4.1 Artículo 123 Constitucional

4.2 Artículo 153-A Ley Federal del Trabajo

4.3 La capacitación en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994

4.4 Presentación del plan y programas a la Dir.Gral. de Productividad y Capacitación (llenado de formas) de la STyPS.

4.5 Relaciones individuales de trabajo

4.6 Condiciones de trabajo

4.7 Derechos y obligaciones de los trabajadores

4.8 Relaciones colectivas de trabajo

BIBLIOGRAFIA:

Cavazos Flores, B. et al. Lev Federal del Trabajo.
México. Trillas. 1989.

Plan Nacional de desarrollo 1989-1994. Poder Ejecutivo
Federal. S.P.P. México. 1989.

Unidad 5.) Diseño de Manuales de Capacitación.

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno diseñará un manual de capacitación, en base a la metodología propuesta.

5.1 Manuales de organización

- a) importancia
- b) objetivos
- c) metodología
- d) lineamientos
- e) técnicas
- f) ejercicios

5.2 Manuales de procedimientos

- a) importancia
- b) objetivos
- c) metodología
- d) lineamientos
- e) técnicas
- f) ejercicios

BIBLIOGRAFIA:

Duhalt Krauss, Miguel. Los Manuales de Procedimientos en las Oficinas Públicas. México. FCPYS-UNAM. 1977.

Lazzaro, Victor Sistemas y Procedimientos. México. Diana 1985.

PROGRAMA 2) DIDACTICA LABORAL

Objetivo General: Al finalizar el curso el alumno, desarrollará las metodologías y las técnicas del aprendizaje para aplicarlas en un plan de capacitación laboral.

Unidad 1.) El Instructor

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, explicará un plan de formación para instructor

- 1.1 Liderazgo.
- 1.2 Habilidades para el manejo de un grupo
- 1.3 Como manejar la personalidad individual de un grupo
- 1.4 Modalidades de instrucción
- 1.5 Perfil del instructor de capacitación

BIBLIOGRAFIA:

Batista, J. Epistemología Educativa y Teorías de Instrucción. Buenos Aires . Paidós. 1976.

Rose, Homer. El Instructor y su Tarea. : Normas básicas para el adiestramiento técnico. Buenos Aires. 1970.

Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Limusa. 1993.

Unidad 2) Desarrollo Grupal.

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, seleccionará las distintas técnicas del desarrollo grupal en un problema específico de capacitación

2.1 Concepto de grupo

2.2 Dinámica de grupo

2.3 Juegos vivenciales en la capacitación

2.4 Técnicas de aprendizaje en grupos numerosos

2.5 Análisis transaccional en educación

2.6 Motivación y Superación grupal

2.7 Andragogía

BIBLIOGRAFIA:

Acevedo Ibañez, A. Aprender Jugando. México. Limusa Noriega. 1989.

Isais Reyes, Jesús M. Educación de Adultos. México. Oasis. 1981

Kent, Ernst. Juegos en que Participan los Estudiantes: Un análisis transaccional de los problemas escolares. México. Diana. 1979.

Unidad 3 Teorías Psicológicas del Aprendizaje.

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, escribirá algunas categorías de análisis de teorías y modelos en psicología aplicados.

- 3.1 Análisis de modelos psicológicos del aprendizaje
- 3.2 Teoría conductista
- 3.3 Teoría cognoscitivista
- 3.4 Teoría giestalista
- 3.5 Teoría del aprendizaje social
- 3.6 Teoría freudiana

BIBLIOGRAFIA:

Ausubel, D. Psicología Educativa: un punto de vista cognoscitivo. México. Trillas. 1992.

Brunes, J. Hacia una Teoría de la Instrucción. México. Edt. UTEHA. 1979.

Kidd, Jr. Cómo Aprenden los Adultos. Buenos Aires. El Ateneo. 1990.

Skinner, B. F. Cienciay Conducta Humana. Madrid. Edti. Fontanella. 1989.

Unidad 4) Relaciones Humanas.

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, será capaz de resolver problemas situacionales en relación al manejo de las relaciones humanas en un contexto laboral.

- 4.1 Concepto de relaciones humanas
- 4.2 Conductas positivas
- 4.3 Conductas negativas
- 4.4 Comunicación interpersonal
- 4.5 Comunicación organizacional
- 4.6 Comunicación interorganizacional
- 4.7 Modificación conductual en educación de adultos
- 4.8 Motivación al Trabajo
- 4.9 Análisis transaccional en las relaciones humanas

BIBLIOGRAFIA:

Estrada, Mauro. Relaciones Humanas. "Serie de Capacitación Integral" México. El Manual Moderno .1993

PROGRAMA 3) SISTEMAS COMPUTACIONALES

Objetivo General: Al finalizar el curso el alumno, resol
rá problemas administrativos de la capacitación, haciendo
uso de los sistemas computacionales.

Unidad 1.) Generalidades

Objetivo específico: Al finalizar el alumno explicará
el uso y los beneficios de la computadora en la capacita-
ción.

- 1.1 Introducción a la computación
- 1.2 Historia de la computación
- 1.3 La computadora en pedagogía
- 1.4 Relación entre pedagogía e inteligencia artificial

BIBLIOGRAFIA:

Negrete M., José "Metas y Realidades en Inteligencia Artificial". En Revista de Computación. 010, No.3, Vol.5 marzo de 1985.

Unidad 2) Funciones de la Computadora

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, escribi
rá las funciones de la computadora en el aula.

- 2.1 La computadora en el aula
- 2.2 Anatomía, fisiología e higiene de una microcomputadora.

BIBLIOGRAFIA:

Negret M., José. "Anatomía, Fisiología e Higiene de una microcomputadora". En Revista de Computación. OIO. N°6, Vol.1 -- México, 1986.

Quintero, R. y Ursini, S. "Ubiquemos el Software Educativo". En revista El Camaleón. N° 1 marzo 1983, México.

Unidad 3) Lenguajes Computacionales

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, seleccionará los programas y lenguajes de computación, útiles en la administración y el desarrollo de los recursos humanos.

3.1 Lenguajes y Sistemas

- a) MS-DOS
- b) Windows

3.2 Contabilidad y Administración

- a) Excell
- b) Lotus 1,2,3

3.3 Procesador de Texto

- a) Word for Windows

3.4 Gráficos

- a) Ventura

3.5 Base de Datos

- a) Works

BIBLIOGRAFIA:

Aguilar, J y Díaz F. "Teorías del aprendizaje en el diseño de programas instruccionales apoyados por computadora". Memorias del IV simposio internacional de la computación infantil y juvenil. 1988

Radlow, J. Informática, las computadoras en la sociedad. México, Ed. Mc Grow Hill, 1992.

PROGRAMA 4) ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

Objetivo General: Al finalizar el curso el alumno, seleccionará la metodología de la administración de recursos humanos, para lograr sus cuatro objetivos básicos.

Unidad 1) Importancia de la administración de Recursos Humanos.

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, escribirá la función de administrar los recursos humanos como elemento de la organización.

- 1.1 Objetivos de la administración de recursos humanos
- 1.2 Actividades de la administración de R.H.
- 1.3 Organización de la administración de personal
- 1.4 Un modelo para administración de personal

BIBLIOGRAFIA:

Davis, Keith. Administración de Recursos Humanos. México. Mc. Grow Hill. 1991.

Unidad 2) Teorías Gerenciales.

Objetivo específico: Que el alumno explique las distintas corrientes gerenciales aplicadas a los programas de desarrollo gerencial.

- 2.1 Concepto de teoría gerencial
- 2.2 Antecedentes culturales sobre el hombre y el trabajo
- 2.3 Teoría Z
- 2.4 Teoría Y
- 2.5 Las teorías gerenciales en la actualidad
- 2.6 Análisis de las teorías gerenciales en México
- 2.7 Hacia una teoría gerencial apropiada a la realidad mexicana.

BIBLIOGRAFIA:

Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. México. Trillas. 1990.

Unidad 3) Análisis de Puestos.

Objetivo específico. Al finalizar el tema el alumno, será capaz de desarrollar la metodología del análisis de puestos, así como el vínculo con la capacitación.

- 3.1 Aspecto legal del A-P
- 3.2 Su uso como técnica para D.N.C.
- 3.3 Terminología básica
- 3.4 Pasos del análisis de puestos
- 3.5 Fines del análisis de puestos

BIBLIOGRAFIA:

Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos. México, Trillas 1990.

Reyes Ponce, Agustín. El Análisis de Puestos. México. Limusa. 1993.

Unidad 4) La Capacitación y el Desarrollo de Personal.

Objetivo específico: Que el alumno reconozca el proceso capacitación como una subface de la administración de - recursos humanos.

4.1 Definición de conceptos:

- a) capacitación
- b) adiestramiento
- c) desarrollo
- d) formación
- e) educación
- f) actualización
- g) entrenamiento

4.2 Causas y beneficios de la capacitación**4.3 La ubicación de la capacitación dentro del marco de la administración de recursos humanos****4.4 D.N.C.****4.5 Métodos de D.N.C.**

- a) Mendoza Núñez
- b) U.C.E.C.A.
- c) Perfil de Excelencia
- d) Diferencial Integral

4.6 México en el contexto internacional de la capacitación.**BIBLIOGRAFIA:**

Arias Galicia, F. Capacitación Para la Excelencia. México. Edit. Argus. 1988.

Mendoza Núñez, A. Manual Para Determinar Necesidades Capacitación. México. Trillas. 1993.

U.C.E.C.A. Guí Técnica Para D.N.C. y Adiestramiento en la Mediana y Pequeña Em presa. México. Edit. Popular de los Trabajadores. 1980.

PROGRAMA 5) AUXILIARES DIDACTICOS

Objetivo General: Al finalizar el curso el alumno, mencionará los distintos auxiliares didácticos aplicados a la capacitación.

Unidad 1) Diseño de Material Didáctico

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, seleccionará los medios de instrucción en la fase de planeación de un modelo instruccional.

- 1.1 Los medios instruccionales en la fase de planeación de un modelo de sistematización de la enseñanza.
- 1.2 Técnicas para seleccionar medios
- 1.3 Clasificación de medios de instrucción
- 1.4 Análisis del diseño didáctico

BIBLIOGRAFIA:

Castañeda, M. Los Medios de la Comunicación y la Tecnología Educativa. México. Trillas. 1990.

Eriggs, L. y Col. Los Medios de Instrucción. México. Guadalupe. 1973.

Goodman, Lewis. Avudas Para el Entrenamiento. México. Diana. 1988

Pansza, B. "Los Medios de Enseñanza Aprendizaje". En Perfiles Educativos. México. CISE-UNAM. enero-marzo 1976.

Unidad 2) Guiónes Radiofónicos y Textos Didácticos.

Objetivo específico: Al finalizar el alumno será capaz de reconocer textos didácticos.

2.1 El mensaje didáctico para adultos

2.2 El guión radifónico

2.3 Elaboración de un texto didáctico.

BIBLIOGRAFIA:

Curiel, Fernando. La Escritura Radiofónica. México. UNAM. 1984

Goded, Jaime. "El Mensaje Didáctico Audiovisual". Deslinde México. UNAM. No.12. 1976

Tilhman, M.S. "Escribiendo Textos que Enseñen". Educational Technology, sept. 1987. México.

Unidad 3) Utilización de Equipos Electrónicos en Capacitación.

Objetivo específico: Que el alumno explique el adecuado uso didáctico de los medios electrónicos.

3.1 Retroproyector

3.2 Proyector de 16 mm.

3.3 Pizarrón electrónico

- 3.4 Proyector de cuerpos opacos
- 3.5 Proyector de transparencias
- 3.6 Videocasetera
- 3.7 Grabadora
- 3.8 Tocabdiscos láser
- 3.9 Circuito de T.V. cerrado
- 3.10 Microcomputadora

BIBLIOGRAFIA:

Cortés Padrón, F. Medios Educativos Audiovisuales. México. Ed. Tizoc s.a. 1972.

Siliceo Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Limusa. 1993

PROGRAMA 6) RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

Objetivo General: Al finalizar el curso el alumno, será capaz de desarrollar las metodologías y técnicas más usuales en reclutamiento y selección de personal.

Unidad 1) Reclutamiento de Personal

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno seleccionará las técnicas de reclutamiento más usuales en las empresas mexicanas.

- 1.1 Definición del concepto
- 1.2 Requisición de personal

- 1.3 Análisis de puestos
- 1.4 Fuentes de reclutamiento
- 1.5 Medios de reclutamiento
- 1.6 Perfil funcional y psicológico del puesto

BIBLIOGRAFIA:

Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos. México. Trillas. 1990.

Grados Espinosa, J. Inducción Reclutamiento y Selección. México. El Manual Moderno. 1989.

Unidad 2) Entrevista

Objetivo específico: Que el alumno identifique las modalidades de entrevista en selección y capacitación.

- 2.1 Definición del concepto.
- 2.2 Formas de entrevista: dirigida, semidirigida y no dirigidas
- 2.3 Fases de entrevista: rapport, cima y cierre
- 2.4 Tipos de entrevista

BIBLIOGRAFIA:

Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos. México. Trillas. 1990.

Nahoum, Charles. La Entrevista Psicológica. México. Kapelux 1968.

Unidad 3) Selección de Personal

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, explicará los pasos técnicos a seguir en un proceso de selección de personal.

- 3.1 Definición
- 3.2 Presolicitud
- 3.3 Entrevista inicial
- 3.4 Solicitud de empleo
- 3.5 Evaluación técnica
- 3.6 Evaluación
- 3.7 Entrevista de evaluación
- 3.8 Encuesta socioeconómica
- 3.9 Examen Médico
- 3.10 Diagnóstico de resultados
- 3.11 Contratación
- 3.12 Inducción al puesto
- 3.13 Evaluación de la selección de personal

BIBLIOGRAFIA:

Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos . México. Trillas. 1990.

Davis, Keith. La Dirección y Administración de Personal. México. Mc. Grow Hill. 1991

Grados Espinoza, J. Calificación de Méritos. México. Trillas. 1990.

Unidad 4) Test Para la Selección de Personal

Objetivo específico: Que el alumno aplique, califique e interprete los test más usuales en selección de personal, obteniendo un diagnóstico y un pronóstico de acuerdo a las pruebas, sobre el candidato.

Que elabore una batería de pruebas psicológicas aplicadas en selección de personal.

4.1 Test psicométricos

- a) Raven test de matrices progresivas
- b) OTIS GAMA
- c) Barsit
- d) Dominós
- e) Army Beta
- f) Waiss

4.2 Test de personalidad

- a) Minezota (Inventario Multifacético de la Personalidad)
- b) Guía Guilford - Zimmerman del temperamento
- c) Gordon
- d) Moss
- e) 16 FP

4.3 Inventario de Intereses Motivacionales

(Mc Clelland)

4.4 Test de Habilidades, Aptitudes e Intereses

- a) D.A.T

- b) Thurstone
- c) G.F. Kuder
- d) P.I.V.
- e) Hereford

4.5 Test Projectivos

- a) Frases incompletas
- b) Machover (test de la figura humana)

4.6 Integración de reportes psicológicos en selección de personal

BIBLIOGRAFIA:

Anastassi. Test Psicológicos. México. Edt. Aguilar. 1966.

Arias Galicia, F. Administración de Recursos Humanos. México. Trullas . 1999

Bellak L. Psicología Proyectiva. Buenos Aires. Paidós. 1967.

Grados Espinoza, Jaime. Inducción Reclutamiento y Selección. México. El Manual Moderno. 1989.

Klopfer, B. y Kelly D. Técnicas de Psicodiagnóstico de Rorschach. Buenos Aires. Paidós. 1964.

Machover, K. Proyección de la Personalidad en el Dibujo de la Figura Humana. Habana. Editorial Cultural S.A.

Pichet. Los Test Mentales. Buenos Aires. Paidós. 1973.

PROGRAMA 7) SUBFACES DEL DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo General: Al finalizar el curso el alumno realizará un plan de desarrollo de recursos humanos, tomando en cuenta las subfaces terminales del desarrollo profesional, sobre un escenario real.

Unidad 1) Desarrollo Organizacional (D.O.)

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, será capaz de explicar la metodología y las bases del D.O.

- 1.1 Las bases del desarrollo organizacional
- 1.2 Pasos del D.O
- 1.3 Análisis crítico sobre el D.O. en las empresas mexicanas
- 1.4 Presentación de un proyecto sobre D.O.

BIBLIOGRAFIA:

Beckhard, Richard. Desarrollo organizacional.: Estrategias y Modelos. Ed. Fondo Educativo Interamericano, S.A. 1990
Chivenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Colombia Ed. Mc. Grow Hill 1990

Unidad 2) Inventario de Recursos Humanos (I.R.H.)

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, identificará la metodología y la función del I.R.H. en los procesos de capacitación y el desarrollo.

- 2.1 Fines del I.R.H.
- 2.2 Binomio I.R.H.-capacitación
- 2.3 Estándares de evaluación y control de recursos humanos
- 2.4 Fuentes de información
- 2.5 El agente I.R.H.
- 2.6 Instrumentos
 - a) entrevistas
 - b) encuestas de actitud
 - c) análisis de registros
 - d) evaluación de programas y políticas
 - e) información externa

BIBLIOGRAFIA:

Davis, Keith. Administración de Recursos Humanos.
Ed. Mc. Graw Hill, 1991, México.

Unidad 3) Planeación de vida y Carrera

Objetivo específico: Al finalizar el tema el alumno, será capaz de explicar la función, la metodología y la importancia de la planeación profesional del personal ejecutivo en el desarrollo personal

- 3.1 Planeación de la carrera profesional
- 3.2 Información sobre oportunidades profesionales
- 3.3 Estrategias para acceder a la capacitación y el desarrollo

- 3.4 Desarrollo de ejecutivos
- 3.5 Detección de habilidades gerenciales
- 3.6 Asesoría profesional
- 3.7 Evaluación del personal
- 3.8 Calificación de méritos
- 3.9 Evaluación del entorno
- 3.10 Proceso de asesoría
- 3.11 Desarrollo profesional

BIBLIOGRAFIA:

Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1990

Casares, Davis y Siliceo, Alfonso. Planeación de Vida y Carrera. Ed. Limusa, México, 1990.

Grados Espinoza, J. La Calificación de Méritos: Evaluación de la Conducta Laboral. Ed. Trillas, México, 1990.

Keith, Davis. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc. Graw Hill México, 1991

CONCLUSIONES

Una vez realizada nuestra investigación, podemos concluir -- con varias afirmaciones en cuanto a la formación profesional del pedagogo capacitador y las demandas laborales de sus empleadores; en base a los resultados obtenidos de la misma.

A través de nuestra investigación, revisamos varios aspectos de la capacitación de personal y la administración de recursos humanos. Entre ellos resaltamos la importancia de la capacitación y el adiestramiento en la transformación industrial de México; así como su vínculo con el progreso y el desarrollo educativo y económico de las naciones.

Durante la revisión de los antecedentes de la capacitación -- en México, resaltamos varios movimientos por su importancia para la capacitación y el desarrollo educativo de México.

Por ejemplo: el progreso industrial y la capacitación en nuestro país se inicia con la revolución mexicana de 1910; a través de ideologías pedagógicas como las de Biederman, Clauson Kass y Seidel. Quienes proponían una educación socialmente útil para el trabajo.

Entre los logros de la lucha revolucionaria, el campesino y el incipiente obrero, obtuvieron tierras y derechos laborales: se redujo la jornada laboral, se prohibió el trabajo a menores de -- edad, se logró el derecho de huelga y un salario adecuado.

La clase obrera comienza a tener conciencia de su poder e influencia económica, política y social. Por ello aparecen en México los primeros indicios de una capacitación para el trabajo y en el trabajo.

Se organiza la Escuela Nacional de Artes y Oficios para hombres. En 1922 se crea la Escuela Técnica de Constructores, posteriormente comenzó a funcionar el Instituto Técnico Industrial, --destinado a enseñar técnicas relacionadas con las industrias, en diferentes grados de formación.

Dentro de los antecedentes, cabe mencionar al movimiento de educación socialista de 1934, el cual influyó radicalmente en la capacitación, ya que, a partir de él la educación quedó ligada a el trabajo y por el trabajo.

Así también, durante la década de 1940, toma gran importancia la actividad educativa y de capacitación industrial. Tiene un auge en cuanto a construcción de edificios escolares y diseño de planes de estudio.

Otro gran período de avance en materia de capacitación, se --llevó a cabo, durante el gobierno del Presidente Miguel Alemán. --Dicho período se caracterizó por un impulso a la educación técnica, la cual prepara para el trabajo industrial.

Hacia los años 30's México, atravesaba por un período de transición, ya que pasaba de una economía agrícola a una economía industrial de manera incipiente. Por lo cual gobierno y empresarios se vieron en la necesidad de implantar programas capacitadores pa

ra la población; entre ellos estaba el de alfabetización y adiestramiento técnico.

Posteriormente analizamos el contexto actual de la capacitación en México, a través, del Programa para la Modernización Educativa 1989-1994.

En dicho programa se postulan los objetivos educativos y de capacitación laboral en el periodo señalado. Por nuestra parte -- nos parecen adecuados, pero no estamos de acuerdo en que sean --- sexenales, sino permanentes y cambiantes de acuerdo a las necesidades nacionales e internacionales.

En cuanto al aspecto legal de la capacitación, consideramos que, los empleadores no sólo deben llevar a cabo la obligación legal de capacitar a sus empleados con un fin productivo, sino de respeto y consideración al factor humano.

Creemos que con la reorganización económica del mundo y los tratados comerciales como el Tratado Trilateral de Libre Comercio (TILC), entre Canadá, Estados Unidos y México; la capacitación, el adiestramiento y el desarrollo de los recursos humanos, deberán tomar un orden primordial para la competitividad internacional y el desarrollo nacional. Por lo cual el Pedagogo capacitador no debe estar al margen de los cambios nacionales e internacionales en materia de capacitación.

Ahora bien, en lo que respecta a los resultados de nuestra investigación, en cuanto al perfil laboral que le es demandado al pedagogo capacitador por sus empleadores de la iniciativa privada,

obtuvimos lo siguiente:

Los conocimientos que en mayor medida le son requeridos son:

- 1.) Diseño y elaboración de programas de capacitación con un 16.82%
- 2.) Area de instrucción con un 15.88%
- 3.) Detección de necesidades de capacitación (D.N.C) con un 8.41%
- 4.) Inglés 50% en adelante con un 7.47%
- 5.) Capacitación específica con un 6.54%

Hasta aquí podemos ver que los tres primeros si están dentro de la formación básica del pedagogo, pero aún así, se hace necesario que queden estructurados dentro de un plan de especialidad -- como el que proponemos y que esperamos sea llevado a la práctica en un futuro.

El resto de los conocimientos demandados requieren ser igualmente estructurados, por lo cual los incluimos dentro de nuestra propuesta de especialidad en Administración de Recursos Humanos.

Desde nuestra experiencia propia, hemos podido comprobar que la formación del pedagogo está fragmentada en el área de la capacitación y la administración de recursos humanos. Ya que, nuestro plan de estudios no está trabajando en base a un perfil profesional actualizado de acuerdo a las necesidades sociales y empresariales.

Nuestra investigación y sus resultados son argumento adecuado para que nuestra propuesta final sea tomada en cuenta, o por lo menos esperamos sea retomada para futuras investigaciones en cuanto a la formación profesional del pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Así también, consideramos que la especialidad responde a distintas demandas de tipo social y empresarial; coadyuvando esto a que el pedagogo capacitador logre una mayor empleabilidad y competitividad con los demás profesionales que trabajan el área de la capacitación, la selección de personal y en general la administración del recurso humano; como lo son: el Psicólogo Industrial, el Administrador, el de Relaciones Industriales y el Ingeniero Industrial.

Nuestra propuesta, refleja la postura de vincular lo académico con la práctica profesional en el ámbito laboral; es por ello que nuestro plan de especialidad conlleva un marcado énfasis a lo práctico e instrumental.

Finalmente podemos decir que nuestro objetivo fue cubierto, al haber obtenido el perfil laboral que le es demandado al pedagogo capacitador. Además de que, también detectamos otros aspectos de la práctica profesional de la capacitación. Dichos factores son: giro empresarial que en mayor medida lo demanda para realizar su práctica, sueldo y puesto ofrecido por sus empleadores; así como sexo y edad preferida para esta actividad profesional. (*)

* Vid: . Capítulo II

A N E X O S

ANEXO 1)

OFERTAS DE EMPLEO DE LA BOLSA UNIVERSITARIA DE TRABAJO DE LA UNAM
 PERIODO ENERO DE 1991 a OCTUBRE de 1992.

EMPRESA	PUESTO	CONOCIMIENTOS	SUELDO	EDAD	SEXO	CARRERA
Banca Cremi S.A.	Coordinador de Capacitación	Diseño y elaboración de programas de capacitación	1'550,000	22/27	M/F	Pedagogía
Banamex S.A.	Titular de estrategias de desarrollo ejecutivo	5 años en recursos humanos, capacitación, de preferencia en desarrollo organizacional 70% inglés	4'000,000	35/45	M/F	Pedagogía con Maestría
Grupo Contelmex	Jefatura de recursos humanos	Programas de capacitación, estudios de D. N.C. , exámenes psicométricos	1'500,000	23/30	M/F	Pedagogía
Seguros América	Coordinador Instructor	Un año en capacitación	1'230,000	22/30	M	Pedagogía

EMPRESA	PUESTO	CONOCIMIENTOS	SUELDO	EDAD	SEXO	CARRERA
Club Class Team	Pedagogo	Propias de su	1'000,000	22/30	F	Pedagogía
Banamex S.A.	Capacitación	En capacitación, 50% inglés	1'371,000 " 2'800,000	21/30	M/F	Pedagogía
Plásticos Rex S.A.	Superintendente de capacitación	5 años en desarrollo de planes y programas de capacitación y como instructor.	5'000,000	a/I	M/F	Pedagogía
Grupo Sicom S.A de C.V.	Supervisor de capacitación	2 años como coordina- dor en capacitación y un año como instructor 50% inglés y P.C.	2'000,000	25/32	M/F	Pedagogía

EMPRESA	PUESTO	CONOCIMIENTOS	SUELDO	EDAD	SEXO	CARRERA
Aceres Capacitación y Seguridad Organizacional	Coordinador de capacitación	Capacitación	a tratar	s/d	M/F	Pedagogía
Vidrio Plano de México	Instructor de Capacitación	En programas de capacitación	s/d	23/26	H	Pedagogía
Grupo Radio Polis	Asistente de capacitación	D.N.C. tramites legales elaboración de planes y programas	2'560,000	23/30	M/F	Pedagogía
Refrescos Internacionales	Auxiliar de Capacitación	Elaboración de programas e impartición de cursos	1'600,000	23/35	M/F	Pedagogía

EMPRESA	PUESTO	CONOCIMIENTOS	SUELDO	EDAD	SEXO	CARRERA
Chocolates la Azteca	Coordinador de entrenamiento a ventas	3 años en Cfa. productos de consumo en capacitación y entrenamiento	3'500,000	25/30	M	Pedagogía
Arquimetalica S.A.	Coordinador de capacitación	2 años en capacitación	abierto	S/D	F/M	Pedagogía
Instituto Mexicano del Mercado de Capitales	Coordinador de cursos	un año en docencia o capacitación inglés 70% y titulado	2'500,000	24/27	M	Pedagogía

A N E X O 2

OFERTAS DE TRABAJO DE LA SECCION " EL AVISO OPORTUNO DE
EL PERIODICO EL UNIVERSAL" PERIODO ENERO DE 1991 a
OCTUBRE DE 1992

AA
IMPORTANTE INSTITUCION BANCARIA
 solicita:

**PEDAGOGOS O
 PSICOLOGOS
 INDUSTRIALES**

Requisitos:

- Experiencia y práctica profesional en AREA DE CAPACITACION DE EJECUTIVOS DE ALTO NIVEL, detección de necesidades, inventario de recursos humanos, planes de aula y cursos, etc.
- Destacada experiencia en manejo de EQUIPOS ELECTRONICOS
- Edad de 25 a 30 años
- Preferentemente sexo masculino
- Disponibilidad para viajar
- Excelente presentación
- Sin problemas de horario

Interesados, comunicarse con el ingeniero JAVIER FRAGOSO o la licenciada MA. DEL CARMEN GUERRERO al teléfono 684-90-00 extensiones 1170, 1172

AAA
CORPORATIVO
SISTEFIN S. A. DE C. V.
 La mejor forma de comprar

Solicita:
3 INSTRUCTORES(AS)

Requisitos:

- 2 AÑOS DE INSTRUCCION
- EXPERIENCIA EN SERVICIO Y ATENCION AL PUBLICO
- ESCOLARIDAD PEDAGOGIA, L.R.P., L.A.E. ETC.
- EXCELENTE PRESENTACION
- TIEMPO COMPLETO
- MAYORES DE 25 AÑOS

OFRECEMOS:

- ✓ DESARROLLO
- ✓ SUELDO SEGUN APTITUDES
- ✓ PRESTACIONES SUPERIORES A LAS DE LA LEY
- ✓ BUEN AMBIENTE DE TRABAJO
- ✓ INCENTIVOS

INTERESADOS PRESENTARSE
 NEZAHUALCOYOTL N° 112, COL. CENTRO,
 A UNA CUADRA DEL METRO ISABEL LA
 CATOLICA, DE LUNES A JUEVES,
 DE 9:30 A 13:00 HORAS

AAA

Tiendas de Conveniencia, S. A.

EMPRESA LIDER EN EL RAMO DE AUTOSERVICIOS
 POR EXPANSION SOLICITA:

**JEFE DE
 CAPACITACION**

Requisitos:

- Licenciado en administración de empresas, ingeniero industrial o similar
- Experiencia de 2 años como jefe de coordinador de capacitación
- Elaboración de programas y detección de necesidades
- Edad de 25 a 30 años
- Sexo masculino
- Persona dinámica con alto sentido de responsabilidad
- Buena presentación

Ofrecemos:

- Sueldo según aptitudes
- Capacitación y desarrollo continuo


Interesados favor de presentarse con curriculum a EMILIO ZARANZA No. 6, 1er. piso, esquina Hidalgo, en Tianguisanta Centro, Edo. de México, de 10:00 a 12:00 y de 15:00 a 17:30 horas o contactar al 390-29-49 con la LIC. PATRICIA NAVARRO.

Unidad Comercial de Todo, solicita:

**INSTRUCTOR DE
 CAPACITACION**

REQUISITOS: Licenciatura en L.A.E., Psicología Industrial o Pedagogía, experiencia mínima de un año en coordinación e impartición de cursos, elaboración de manuales de participantes e instructor y elaboración de material didáctico, excelente presentación, edad entre 25 y 30 años.

Interesados acudir con Curriculum Vitae con fotografía a SAN FRANCISCO N° 1621,
 Col. Del Valle, entrevistarse en el
 DEPARTAMENTO DE PERSONAL,
 de lunes a viernes, de 9:00 a 14:30 hrs.
 ATN. LIC. CLAUDIA SANCHEZ



20 EMPLEOS, OFERTAS

ANALISTA ADMINISTRATIVO, MUJER
\$1,500,000. MANEJO WORDPERFECT
5.1, 12 LOTUS, CONOCIMIENTOS DE
INGLES. 592-84-13, LICENCIADA RO-
CHA.

20 EMPLEOS, OFERTAS

CONTADOR general, encargados contabi-
les, (tasas de mandatos), despacho
de contadores en Ciudad Salazar, por
año, por asignación sujeta de tiempo
proporciona. Tel. 343-25-41, 343-56-33.

AAA
EMPRESA DEL AUTOTRANSPORTE
SOLICITA

COORDINADORA DE CAPACITACION**Requisitos:**

- Con estudios a nivel licenciatura en pedagogía o psicología
- Experiencia amplia en el área de capacitación en el aspecto laboral
- Que haya desarrollado planes y programas de capacitación
- Preferentemente soltera

CONTADOR GENERAL**Requisitos:**

- Con estudios de contador público a nivel presente
- Experiencia en contabilidad general y aspecto fiscal
- Entar fácilmente actualizado
- Contar con experiencia anterior como contador general

COMPRADORA**Requisitos:**

- Conocimiento de referencias autorizadas
- Conoce el mercado de precios
- Cuenta con habilidad para negociar
- Conoce materia de proveedores
- Experiencia en el área de 2 a 3 años

PARA ESTOS PUESTOS SE REQUIERE
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO COMPLETO

Oportunidades para todos los puestos:

- Buen ambiente de trabajo
- Seguridad
- Prestaciones superiores a las de ley
- Servicio de comedor
- Ayuda de despensa, etc.

Interesados (real favor de presentarse en: NORTE
35 N.º 879, Col. Industrial Valdeja y a media cuadra
del estacionamiento Valdeja, horario de entrevistas
de 10:00 a 12:00 y de 15:00 a 16:00
horas. Atención Depto. de Recur-
sos Humanos. Intento presentarse
en su relación antes de las 12:00.

AAA

GRUPO EMPRESARIAL
SOLICITA

AAA

COORDINADORES DE CAPACITACION COORDINADORES DE SELECCION

CARACTERISTICAS:

* **CAPACITACION:** D.N.C., DISEÑO DE PLANES
Y PROGRAMAS DE CAPACITACION, INSTRUCCION
A DIFERENTES NIVELES

* **SELECCION:** FUENTES DE RECLUTAMIENTO, MANEJO
DE TEST PSICOLOGICOS, DOMINIO DE ENTREVISTA

PARA AMBOS PUESTOS: SEXO INDISTINTO, EDAD DE 25
A 30 AÑOS, LICENCIATURA AFIN AL AREA,
DISPONIBILIDAD DE HORARIO

INTERESADOS CONCENTRAR CITA AL TEL. 326-33-29
AT'N. CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS.

AA INSTITUCION BANCARIA AA
SOLICITA

LIC. EN PEDAGOGIA, PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ADMINISTRACION

CON EXPERIENCIA EN
PROGRAMAS DE CAPACITACION,
PLANES DE VIDA Y CARRERA, IN-
VENTARIO DE RECURSOS,
HUMANOS Y ELABORACION DE
MATERIAL DIDACTICO.

LICENCIADO EN COMUNICACION

CON CONOCIMIENTOS EN
FOTOGRAFIA, VIDEO Y EDICION

PARA TODOS LOS PUESTOS SE RE-
QUIERE:

- Edad de 25 a 30 años.
- Sexo masculino.
- Disponibilidad para viajar.
- Excelente presentación.
- Sin problemas de horario.

Interesados enviar CURRICULUM
VITAE con Fotografía al APARTADO
POSTAL No. 22-571 . ATENCION
GERENCIA DE SELECCION.

3-II-92

20 EMPLEOS, OFERTAS

AA. Personas 18 - 50 años, 4 horas semanales,
pensión \$350,000 (suministros, mínimo
licenciatura. Santo Domingo, 705-65-37

AA. Solicito personal, 20 horas semanales,
\$1,500,000, 705-34-27, 314-03-40, Lc.
Puellos.

20 EMPLEOS, OFERTAS

AA. y Anuncio 2 personas capacitadas, in-
dividual 4 horas diarias, \$150,000 por
carrera, 705-31-23, 307-10-19.

AA. PERSONA PARA ASIG. MEDIO
TURNO, INSURGENTES SUR No
405-1104-8.

AAA
EMPRESA METALMECANICA
SOLICITA:

JEFE DE CUENTAS POR PAGAR - Contador público con 3 años de experiencia en el área AUXILIAR DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- Nivel técnico: un año de experiencia en empresa
metalmeccánica
AUXILIAR DE CAPACITACION

- Va se psicología o pedagogía sumero de experiencia
en programas y en talleres ante la Secretaría del Trabajo
SUPERVISOR DE PRODUCCION

- Carrera técnica de Ingeniería de producción o metalmeccánica
sumero, un año de experiencia en área metalmeccánica

Ofertamos • Medio salario y prestaciones superiores a la ley
Presentarse en FERRICARRIL HIDALGO No. 1002
la 2 Cuadra del Metro Marín Carrera,
colonia San Juan de Aragón Tel
577-41 11, Ext. 179 y 180

UNETE A LA MEJOR EMPRESA
MULTINACIONAL LIDER EN EQUIPO
DE AUDIO Y VIDEO
UNETE A NUESTRO EQUIPO
DE PROFESIONALES
SOLICITAMOS:

Instructor(a)^{enero '62} de Capacitación

REQUERIMOS:

- * Pasantes o titulados en LRI, LAE, LRC, pedagogía o psicología
- * Edad de 22 a 38 años
- * Experiencia en manejo de grupos, didáctica, e impartición de cursos de capacitación
- * Disponibilidad para viajar
- * Sin problemas de horario

OFRECEMOS:

- * Sueldo abierto, amplio desarrollo dentro de la organización y todas las prestaciones de ley

Interesados comunicarse a los teléfonos:
710-5413 — 710-3478
Atención: señorita ISABEL DOMINGUEZ.

EMPRESA LIDER EN EL RAMO DE SISTEMAS

Solicita:

PASANTES O TITULADOS DE LICENCIATURAS
AFINES A RECURSOS HUMANOS
RELACIONES INDUSTRIALES
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CONTADURIA PUBLICA
PSICOLOGIA Y PEDAGOGIA

Requisitos:

- De 22 a 30 años.
- Sexo indistinto.
- Experiencia mínima de un año.
- Disponibilidad de tiempo completo.
- Excelente presentación.

Ofrecemos:

- Prestaciones superiores a las de la Ley.
- Atractivo sueldo.
- Oportunidades de desarrollo.

Interesados favor de presentarse en: AV. COYOACAN No. 1878
PSO 13, COL. DEL VALLE, de 9:00 a 11:00 hrs. de Lunes a
Viernes. ATN. LIC. MARIA LUISA SEGUERA o comunicarse al Tel.
669-2630 Ext. 252 o 251.

Sanborns 

**CADENA NACIONAL DE TIENDAS Y RESTAURANTES
SOLICITA
INSTRUCTORAS DE CAPACITACION**

REQUISITOS:

- De 22 a 30 años
- Sexo femenino
- De preferencia solteras
- Lic. Admón. Empresas Turísticas, Lic. Psicología o Lic. Pedagogía
- Experiencia de 6 meses
- Para algunos puestos se requiere tener disponibilidad para viajar

AUXILIARES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION

REQUISITOS:

- De 22 a 28 años
- Sexo femenino
- De preferencia solteras
- Lic. Psicología
- Experiencia de 6 meses
- Para algunos puestos se requiere tener disponibilidad para viajar

OFRECEMOS: Prestaciones superiores a las de la ley como: comedor y vales de despensa, sueldo dentro del mercado

Interesadas presentarse en el Centro de Reclutamiento y Selección ubicado en Av. Juárez No. 145-B (a dos cuadras del Monumento a la Revolución) de 9:00 a 13:00 y de 13:00 a 17:00 hrs. Atención Licda. Leblida Martínez

El Palacio de Hierro, Solicita:

PROFESIONISTAS

REQUERIMOS: Especialidad L.A.S., L.R.C., L.R.I., C.P., Psicología, Pedagogía y Lic. en Informática. Edad 25 - 30 años, experiencia en su área mínimo de 2 años, egresados de escuelas particulares.

OFRECEMOS: Atractivo sueldo, excelente paquete de prestaciones, buen ambiente de trabajo, posibilidades de desarrollo.

Interesados presentarse a la tienda más cercana a su domicilio de 10:00 A.M. a 18:00 P.M. con una fotografía reciente en el

-12-11 DEPARTAMENTO DE SELECCION DE PERSONAL

Servicios Financieros Múltiples
S.A. de C.V.

 **Factoring Comermex**

Solicita

JEFE DE SERVICIOS GENERALES

Requerimos:

- L.A.E. ó C.P. (Pasante ó Titulado)
- Sexo indistinto
- De 25 a 35 años.
- Experiencia de 2 años en Compras, Contacto y Evaluación de Proveedores, manejo de personal.
- Conocimiento de LOTUS, Nómina, Impuestos, I.M.S.S.

AUXILIAR DE CONTABILIDAD

- C.P. (Pasante).
- Sexo masculino
- 20 a 25 años.
- Experiencia de 2 años en Conciliaciones Bancarias, Impuestos, Elaboración de boletas de Ingresos y Egresos.
- Manejo de LOTUS

EJECUTIVO DE CAPACITACION

- Pedagogía, Psicología, L.A.E. (Pasante ó Titulado)
- Sexo indistinto
- De 25 a 32 años.
- Experiencia de 2 años en Coordinación de Cursos Externos, Elaboración de Programas, Impartición de Cursos, Tramita ante Dependencias Oficiales, Selección de Necesidades, Elaboración de Manuales de Instrucción.
- Conocimiento de LOTUS

ANALISTA DE CREDITO

- C.P., L.A.E. (Pasante)
- Sexo indistinto
- Experiencia mínima de un año en Análisis e Interpretación de Información Financiera, Análisis de Cartera, Emisión de Dictámenes sobre Alzamientos de Línea.

SECRETARIA EJECUTIVA

- 2 años de experiencia en NIVEL GERENCIA (mecanografía, redacción, ortografía, taquigrafía).
- Excelente presentación.
- Preferentemente soltera.
- De 22 a 28 años.
- Disponibilidad de horario.

OPRECEMOS PARA TODOS LOS PUESTOS:

- Sueldo competitivo.
- Paquete de prestaciones superiores a la de la Ley
- Agradable ambiente de trabajo.
- Comedor.

Interesados presentarse con CURRICULUM VITAE en MANUEL AVILA CANACHO No. 1 (EDIFICIO PLAZA COMERMEX), 6o. Piso, COL. POLANCO, con el LIC. GILBERTO NAVYA JUAREZ; de 9:00 a 14:00 horas.

A
A
A



SOLICITA

INSTRUCTOR DE CAPACITACION

- ♦ Pasante o titulado de Psicología o Pedagogía (únicamente)
- ♦ Experiencia mínima de 3 años como instructor de capacitación, manejo de grupos, coordinación de cursos y elaboración de manuales
- ♦ Sexo masculino
- ♦ Edad de 25 a 30 años
- ♦ Buena presentación y disponibilidad para viajar

AUXILIAR CONTABLE

- ♦ Contador Público Junior o pasante
- ♦ Experiencia de un año en análisis de cuentas y reembolsos
- ♦ Sexo masculino o femenino
- ♦ Edad de 23 a 30 años
- ♦ Sin problema de horario

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

- ♦ Escolaridad preparatoria o comercio
- ♦ Experiencia un año en mecanografía y labores administrativas
- ♦ Sexo masculino
- ♦ Edad de 20 a 26 años
- ♦ Buena presentación y sin problemas de horario
- ♦ Para trabajar en zona Industrial Vallejo

Interesados presentarse en
AVIACION COMERCIAL # 20, Col. Federal
1 a 2 cuadras del Metro Aeropuerto, los días
17 y 18 de febrero, de 9 a 11 horas, con la
LIC. GUADALUPE OJEDA o
la LIC. MA. EUGENIA VARGAS



**AUTOBUSES
ESTRELLA BLANCA**
LA ORGANIZACION QUE
TRANSPORTA A MEXICO
SOLICITA

**COORDINADORES
DE CAPACITACION**

REQUISITOS:

- Sexo masculino
- Edad de 23 a 35 años
- Escolaridad LAE, PSICOLOGO o PEDAGOGO
- Estado civil indistinto
- Disponibilidad total para viajar
- Experiencia mínima un año en el área de capacitación

OFRECEMOS:

- Sueldo atractivo
- Prestaciones superiores a la ley
- Implantación de nuevos proyectos
- Promoción y desarrollo personal

Interesados favor de presentarse con fotografía reciente, en
AVENIDA MIGUEL BERNARD No. 100, Col. Santa Mar-
tina la un costado de la Escuela Superior de Turismo (PSN) de
lunes a jueves, de 9:00 a 11:00 horas.
Atención SRITA. LIC. GEORGINA ESPINOZA

ROBERT'S

TIENDAS

SOLICITA
AUXILIAR CONTABLE

- Contador público, pasante o titulado
- Experiencia en contabilidad general
- Edad de 24 a 30 años
- Sexo masculino

AUXILIAR DE AUDITORIA

- Contador público pasante o titulado
- Experiencia mínima de 2 años en auditoría
- Conocimientos PC
- Edad 24 a 30 años

**ANALISTA DE
CAPACITACION**

- Psicólogo, LAE, LRI, carrera afín,
pasante o titulado
- Experiencia mínima de un año en IRH, DNC,
elaboración de planes y programas, coordi-
nación de eventos, conocimientos de PC

Interesados favor de presentarse con fotografía
reciente en Tejocotes No. 164, Col. Del Valle, de
lunes a jueves, de 8:00 a 11:00 horas. Atención
Recursos Humanos



TADIRAN

SOLICITA:
**INGENIERO DE
SOPORTE TECNICO**

Requisitos:

- Ingeniero en comunicaciones y electrónicas para las
áreas de soporte técnico, instalaciones en compu-
tadores digitales
- Sexo masculino
- Edad de 20 a 35 años
- Inglés 70% mínimo
- Sin problemas de horario
- Disponibilidad de viajar
- Experiencia de 2 años (no indispensable) excelente
presentación
- Pasantes o titulados de Universidades particulares

CAPACITADORA

- Licenciada en Pedagogía o trabajadora social
 - Edad de 20 a 28 años
 - Sexo femenino únicamente sin problema de horario
 - Experiencia en adiestramiento para el uso y apro-
vechamiento de producto
 - Pasantes o tituladas de Universidades particulares
- Presentarse en la AV. SAN ESTEBAN No. 2, Col. El
Parque, en Naucalpan, Edo. de México, entrevistas
únicamente de 9:00 a 14:00 horas con currículum
vital. ATENCION RECURSOS HUMANOS, teléfono
359-28-11.

VITRO-FIBRAS, S.A.

SOLICITA

JEFE DE CAPACITACION

Requisitos:

- Lic. en pedagogía, psicología indus-
trial, L.A.E., etc.
- 2 años mínimo como jefe de capaci-
tación
- Inglés 50% mínimo
- Manejo de microcomputadora
- Excelente presentación
- Edad de 25 a 35 años
- Sexo masculino

Ofrecemos:

- Excelente ambiente de trabajo
- Servicio de comedor
- Prestaciones superiores a las que
marca la ley
- Sueldo abierto

Interesados concertar cita a los Tels.
227-67-00 o 227-67-59 con la Srta.
OLGA PATRICIA ARTEAGA

COMPANIA MEXICANA TEXTIL, S.A. DE C.V.

COORDINADOR DE CAPACITACION

REQUISITOS:

- * L.A.E., psicólogo, ingeniero industrial o afín, comunicación organizacional, pedagogía
- * Edad 25 a 40 años
- * Sexo indistinto
- * Estado civil casado
- * Experiencia mínima 2 años en coordinación de planes y programas de capacitación y trámites arias S.T.P.S. con el mismo tipo de dirección general de capacitación y producción
- * Logística de cursos, evaluación, seguimiento

OFRECEMOS:

- Sueldo según aptitudes y prestaciones superiores a las de la ley

Interesados presentarse con currículum vitae, en SANDALO NO. 96 (cerca cine La Raza), Col. Santa María Insurgentes. Atención Lic. JORGE HERNANDEZ RODRIGUEZ

0 EMPLEOS, OFERTAS 20 EMPLEOS, OFERTAS

UTILIZAR numerario ventas, proce-
taria, aislamiento, corporación líder
9109, 030, altas prestaciones
206-21-04, Sur.

AYUDANTES para bodas y fiestas, 18 a
40 años, turno completo, con o sin ex-
periencia, documentos en regla, Mide
213, mod. Teotihuacan, Huamante.

EMPRESA EN EL RAMO DE
AUTOSERVICIO SOLICITA:

JEFE DE CAPACITACION

REQUISITOS: * Experiencia de 2 años como jefe o
coordinador de capacitación, elaboración de programas y
detección de necesidades

- * L.A.E., Psicólogo o Pedagogo
- * Edad de 25 a 32 años
- * Persona dinámica con alto sentido de responsabilidad
- * Buena presentación
- * Inglés 60 % descabible.

OFRECEMOS: + Sueldo acorde al puesto
+ Capacitación y desarrollo continuo.

Interesados presentarse en: EMILIO CARRANZA # 6
1er. piso eq. Av. Hidalgo Centro de Tlaximilpa
frente al cine SAN CARLOS arriba tienda Elektra
A/n. RECURSOS HUMANOS.

IMPORTANTE EMPRESA LIDER EN SU RAMO
Solicita para su departamento de instalación,
servicio, soporte técnico y capacitación

- ★ INGENIEROS DE SISTEMAS
- ★ INGENIEROS EN COMUNICACIONES Y ELECTRONICA
- ★ LIC. EN PEDAGOGIA O TRABAJO SOCIAL

REQUISITOS:

- Excelente presentación, inglés 50% mínimo, edad de 20 a 23 años, ambos sexos, experiencia de 2 años en el ramo de las telecomunicaciones (no indispensable)
- Pasantes o titulados, según aptitudes, con mucha iniciativa y deseos de superación, sin problemas de horario

PARA SU AREA DE CONTRALORIA

- ★ ENCARGADO DE METODOS Y PROCEDIMIENTOS
- ★ ENCARGADO DE COBRANZAS
- ★ ENCARGADO
- ★ AUXILIAR DE CONTABILIDAD

REQUISITOS:

- LAE, CP o Ing Ind pasante o titulado
- Edad de 25 a 35 años experiencia mínima de 2 años
- Sexo indistinto
- Disponibilidad de horario

PARA SU DEPARTAMENTO DE MODULO DE ATENCION A CUENTAS

- ★ RECEPCIONISTA

REQUISITOS:

- Magnífica presentación, facilidad de palabra, don de oído,
- Experiencia en el manejo de computadores

PARA SU DIRECCION DE PROYECTOS ESPECIALES

- ★ SECRETARIA EN ESPAÑOL

REQUISITOS:

- Magnífica presentación, experiencia mínima de 2 años, disponibilidad de horario

Interesados comunicarse al 525-23-11

Domingo de mayo de 1992

1992 OPTIVIM

EL UNIVERSAL

19

0 EMPLEOS, OFERTAS 20 EMPLEOS, OFERTAS

IGNACIO de mayor de 23 años, tiene presentación para postular de administrador en empresa parastatal. 525-22-89.

MOZO monasterio formal, horario con 4 hrs de trabajar, 1, 18 Calles 30 - 202, como Centro.

**EMPRESA LIDER EN EL RAMO DE LA COMPUTACION SOLICITA:
JEFE DE CAPACITACION,
JEFE DE PLANES DE ESTUDIO
Y EXAMENES**

REQUISITOS: (Jefe de Capacitación).

- Edad de 25 a 30 años
- Sexo masculino
- Lic. en Pedagogía Educativa titulado
- Experiencia mínima de 2 años en formación de instructores y Metodología de la Enseñanza.
- Conocimientos de Computación (preferentemente).

REQUISITOS: (Jefe de Planes de estudio y exámenes)

- Edad de 30 a 35 años
- Sexo masculino
- Lic. en Pedagogía titulado
- Experiencia mínima de 3 años en el Área Educativa, elaboración, actualización y evaluación de Planes Académicos.
- Preferentemente con conocimientos de Computación

OPORTUNIDADES PARA AMBOS PUESTOS:

- Sueldo base más incentivos.
- Premio de puntualidad
- Comedor
- Beca para estudiar computación
- Desarrollo profesional
- Prestaciones de ley.

INTERESADOS PRESENTARSE EN: RIO MISSISSIPPI No. 54, CCL, CUALUTEMCC DE 9:00 A 13:00 Y 15:00 A 17:00hrs. o con la Srta. MIREYA SANCHEZ a los Tel: 525-1156 Y 207-0373

SE RECIBIRAN SOLICITUDES TODA LA SEMANA

Lunes 7 Marzo - 92

1992 OPTIVIM

AAA
GRUPO INDUSTRIAL UBICADO EN LA ZONA DE
CUAUTITLAN, BRINDA LA OPORTUNIDAD A:

PROFESIONISTAS

De las siguientes carreras:

LAE, PEDAGOGIA Y LRI EXCLUSIVAMENTE

Para realizar sus prácticas profesionales en el
área de Recursos Humanos, de preferencia
vivan zona norte de la ciudad

Ofrecemos:

- * Ayuda económica
- * Servicio de comedor y transporte
- * Desarrollo profesional

Todos los interesados comunicarse a los telé-
fonos 871-02-62 al 64, 873-19-55 y 871-03-52
extensiones 113 o 119. Atención LIC.
HERNANDEZ O LIC. TINOCO

Empresa Elaboradora de alimentos
9-12-41. *Solicita*

JEFE DE CAPACITACION

- * Experiencia comprobable en elaboración
e impartición de cursos a personal sindicalizado
y de confianza, así como trámites ante la
Secretaría del Trabajo
- * Sexo indistinto

- * Escolaridad estudios profesionales

PROGRAMADOR

DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

- * Experiencia mínima de 3 años en elaboración
y control de sistemas de mantenimiento
preventivo y correctivo de máquinas
envolvedoras y empacadoras
- * Sexo masculino

- * Escolaridad Ingeniero Electromecánico

JEFE DE SISTEMAS

- * Sexo indistinto
 - * Con experiencia comprobable en sistema
NOL, en redes Novell, Netware y en paquetes
Aspel
 - * Capáz y creativo
- Interesados presentarse en AV. CEYLAN No.
493, Col. Industrial Vallejo.
Atención Departamento de Personal.

ASOCIACION MEXICANA DE HIGIENE
Y SEGURIDAD A.C. SOLICITA:

SECRETARIA RECEPTIVISTA

Carrera comercial terminada, 1 año de experiencia,
mayor de 22 años, excelente presentación,
facilidad de palabra y trato con el público.

1 PERSONA DE INTENDENCIA

Con deseos de trabajar

1 ASISTENTE DE CAPACITACION

Que tenga experiencia en elaboración y
coordinación de cursos, trato con el público,
excelente presentación, 25 años en adelante.

Interesados favor de presentarse en:
LIRIO N° 7, COL. SANTA MARIA LA RIBERA,
entre Cadra y Negal ó comunicarse con la
SRITA. ALINA LUGIANO al Tel: 541-09-38.

EMPRESA DE SERVICIOS, LIDER EN
EL RAMO DE LA MENSAJERIA
Solicita

JEFE DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Requisitos:

Lic. en pedagogía o ciencias de la comunicación, titulados, sexo
femenino, experiencia en detección de necesidades de capacita-
ción, comisión mixta, impartición de cursos de capacitación, pla-
neación, relaciones públicas, edad de 25 a 30 años, excelente
presentación

Ofrecemos:

Sueldo competitivo, prestaciones superiores a las de la ley, opor-
tunidad de desarrollo

Interesados enviar curriculum vitae con fotografía y referencias
económicas a SALAMANCA No. 35, Col. Roma Sur, C.P.
06700, a la atención Lic. GUILLERMO MARTINEZ CRTZ, ge-
rente de Recursos Humanos


AT&T Informática y Telecomunicaciones

 EMPRESA LIDER EN TRANSMISION DE DATOS Y TELEFONIA
 Solicita

INGENIERO DE SERVICIO

Requisitos:

- Ingeniero en comunicaciones y electrónica
- Pasante o titulado
- Con experiencia en manejo de equipo de telefonía, transmisiones de datos y teleproceso
- 80% mínimo de Inglés
- Disponibilidad para viajar

INSTRUCTOR DE CAPACITACION

Requisitos:

- Ingeniero en comunicaciones y electrónica y/o Licenciado en Pedagogía
- Experiencia mínima de 2 años como instructor en Areas de telefonía, transmisión de datos y teleinformática
- 80% Inglés
- Edad de 25 a 35 años
- Excelente presentación y trato

TECNICOS EN ELECTRONICA

Requisitos:

- Egresados de CONALEP vocacional o equivalente en el área de comunicaciones y electrónica
- Experiencia mínima de un año en instalación y mantenimiento de equipo de transmisión de datos y telefonía
- Promedio general mínimo de 8.0 comprobable, disponibilidad para viajar

Interesados favor de presentarse con curriculum vitae y fotografía reciente de lunes a jueves de 9:00 a 12:00 horas en el domicilio INGLATERRA No. 55, casi esquina con División del Norte Cal. Parque San Antonio Coyoacán Atención LICDA. ARACELI SOTO. Tel. 326-79-79 previa cita

 EMPRESA TRANSNACIONAL EN EL RAMO
 DE CALZADO SOLICITA

JEFE DE RECLUTAMIENTO, CAPACITACION Y DESARROLLO

- REQUISITOS:**
- Con estudios en psicología industrial, pedagogía, L.A.E. o L.R.L.
 - Experiencia mínima de tres años en selección y desarrollo organizacional
 - Edad de 25 a 35 años
 - Sexo femenino

- OFRECEMOS:**
- Sueldo inicial de \$3,600,000.00 mensuales
 - Prestaciones adicionales y superiores a la ley
 - Semana Inglesa
 - Buen ambiente de trabajo

Interesados presentarse en Av. TLAHUAC No. 105, Col. Sta. Isabel Industrial (a dos calles Ermita Itzapalapa), o comunicarse al teléfono 670-37-44 ext. 143, en días y horas hábiles, con el LIC. LUIS TORRES

WPORTANTE EMPRESA A NIVEL MUNDIAL **Solista:**

GERENTES DE TIENDA

Edad de 23 a 26 años
 Sexo Indistinto
 Escolaridad LA.E, LA.C ó carrera trunca
 Experiencia 1 año en el área de ventas
 Excelente presentación

ASISTENTE DE CAPACITACION

Edad de 22 a 26 años
 Sexo femenino
 Escolaridad Licenciatura en Psicología, Pedagogía ó carrera a fin
 Experiencia 1 año en área de capacitación, manejo de grupos
 Disponibilidad para viajar 100%
 Excelente presentación

AUDITORES

Edad de 21 a 27 años
 Sexo masculino
 Escolaridad CP, pasante ó titulado
 Experiencia 1 año en Auditoría
 Disponibilidad para viajar 100%
 Excelente presentación

JEFE DE PRESUPUESTOS

Edad de 25 a 30 años
 Sexo Indistinto
 Escolaridad CP, titulado
 Experiencia 2 años en el área
 Excelente presentación

+ Sueldo y prestaciones competitivos
 + Amplias posibilidades de desarrollo
 + Programa de capacitación y entrenamiento

Interesados presentarse los días martes, miércoles y jueves para
 recepción de solicitudes en AV. NUEVO LEON No. 250, 9o. piso, Col.
 Condesa de 9:00 a 11:00 hrs., Attn: DEPARTAMENTO DE RECURSOS
 HUMANOS.

AAA.-Solicitamos para nuestro Depto. de Capacitación
 y Adiestramiento

PEDAGOGOS (AMBOS SEXOS)

REQUISITOS:

- Experiencia mínima de 3 años en elaboración de manuales y
 programas de capacitación e impartición de cursos a nivel ad-
 ministrativo y operativo, experiencia en manejo de personal,
 mayores de 25 años.

OFRECEMOS:

- Amplio sueldo, prestaciones superiores a las de ley, desarro-
 llo profesional, laboramos de lunes a viernes
- Interesados presentarse el martes 17 de mayo en "OPTICA LUZ"
 AV. FRANCISCO L. MADERO No. 43-D. COL. CENTRO de 9:30 a 13:00
 horas con fotografía reciente (no indispensable). Atención Srta. ES-
 COBEDO

11 - MAYO - 92

B I B L I O G R A F I A

Acevedo Ibañez, A. Aprender jugando. Ed. Limusa. Noriega México, 1989.

Aguilar, J. y Díaz, F. "Teorías del Aprendizaje en el Diseño de Programas Instruccionales Apoyados por - Computadora". En Memorias del Iv Simposio Internacional de la Computación Infantil y Juvenil 1988.

Alvarez Barret, Luis. Educación y Productividad. Centro Nacional de Productividad, México, 1968.

Alvarez Carduño, Jorge. La Capacitación y Adiestramiento en la Industria de las Artes Gráficas. F.C.A-UNAM, México 1980.

Anastassi. Test Psicológicos Ed. Aguilar S.A. México, 1966.

Andrade, Horacio. "La Modernización Cultural y el México del año 2000". En Alta Dirección. Revista de capacitación y desarrollo empresarial / abril-1989. - México.

Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1990

Capacitación Para la Excelencia. Ed. Argus,
México, 1988.

Ausubel, D. Psicología Educativa: un punto de vista cognoscitivo
Ed. Trillas, México 1992.

Batista, J. Epistemología Educacional y Teorías de Instrucción
Ed. Paidós, Buenos Aires 1976.

Beckhard, Richard. Desarrollo Organizacional: estrategias y modelos, Fondo Educativo Interamericano S.A. 1990

Bellark, L. Psicología Proyectiva. Ed. Paidós, Buenos Aires 1967

Briggs, L. y Col. Los Medios de Instrucción Ed. Guadalupe
México 1973

Bruner, J. Hacia una Teoría de la Instrucción Ed. UTEHA
México 1979

Casares, David y Siliceo, Alfonso. Planeación de Vida y Carrera
Ed. Limusa, México 1990

Castañeda, M. Los Medios de la Comunicación y la Tecnología Educativa. Ed. Trillas, México 1990.

Cavazos Flores, Baltazar et. al. Ley Federal del Trabajo
Ed. Trillas México 1989.

Chivenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos.

Ed. Mc. Grow Hill, Colombia 1990.

Cornejo, Miguel Angel. "Excelencia Ejecutiva". En Alto Nivel

Nº 3 Vol. 35, Julio 1991 México.

Cortés Padrón, F. Medios Educativos Audiovisuales. ED. Tizoc

México 1972.

Cumbeller, et. al. Programas de Capacitación y Desarrollo.

Ed. Diana, México 1987.

Curiel, Fernando. La Escritura Radifónica. UNAM, México 1984.

Craig, Robert L. y Lester R; Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Ed. Diana, México 1975.

Davis, Keith. Administración de Recursos Humanos.

Ed. Mc. Grow Hill México 1991.

La Dirección y Administración de Personal

Ed. Mc. Grow Hill, México 1991.

Diario Oficial de la Federación, México 18/05/1992.

Díaz Barriga, Angel "Un enfoque metodológico para la elaboración de programas escolares". En Perfiles Educativos, Nº10 1980, México. CISE-UNAM

Diccionario Editorial Planeta. Enciclopedia Universal. España, 1975.

- Duhalt Krauss, Miguel Los Manuales de Procedimientos en las oficinas Públicas. F.C.P. y S. - UNAM 1977 México.
- García, C. Fernando y Col. Paquete de Autoenseñanza de Evaluación del Aprovechamiento Escolar. CISE -UNAM, México 1979.
- Garza Mercado, Ario Manual de técnicas de Investigación
El Colegio de México, 1980, México.
- Goded, Jaime. "El mensaje didáctico audiovisual" . En Deslinde
Nº 12 UNAM. México 1976.
- Goodman, Lewis. Ayudas para el entrenamiento. Ed. Diana, México
1988
- Grados Espinoza, J. Inducción reclutamiento y selección Ed. El
Manual Moderno, México 1989.
- Calificación de méritos. : Evaluación de la -
conducta laboral. Ed. Trillas, México 1990.
- Herrans, Laura Leticia Psicología y medición. Ed. Limusa, México
1990.
- Isais Reyes, Jesús. Educación de adultos. Ed. Oasis, México 1981
- Jiménes O. A. Laffitte, B. Manual de técnicas de evaluación.
Ed. Nueva Generación, México 1991.

- Kent, Erns. Juegos en que participan los estudiantes : un análisis transaccional de los problemas escolares. Ed. Diana, México-1979.
- Kidd, Jr. Cómo aprenden los adultos. Ed. El Ateneo, Buenos Aires 1990.
- Larro, Francisco. Historia comparada de la educación en México. Ed. Porrúa, México 1986.
- Lazzaro, Victor. Sistemas y procedimientos Ed. Diana, México 1985
- Mager, Robert. Objetivos para la enseñanza efectiva. Ed. salesiana, Caracas, Venezuela 1971.
- Machover, K. Proyección de la personalidad en el dibujo de la figura humana. Ed. Cultural S.A. Habana 1970.
- Mendoza Núñez, Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. Ed. Trillas México 1993.
- Muñoz Izquierdo, Carlos. Investigaciones sobre las relaciones entre la educación y el empleo : El caso de México, evolución histórica, resultados obtenido y perspectivas para la década de los 90's. México UIA 1989.
- Nahoum, Charles. La entrevista psicológica. Ed. Kapelux, México 1968.
- Negrete M., José. "Metas y realidades en inteligencia artificial" En Revista de Computación. 010, N°3 vol.5 marzo 1985, México.

Rodriguez Estrada, Mauro. Relaciones humanas. Serie de capacitación integral. Ed. El Manual Moderno, México 1988.

Rose, Homer. El instructor y su tarea. : Normas básicas para el adiestramiento técnico. Ed. Troquel, Buenos Aires 1970.

Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa, México 1993.

Skinner, B.F. Ciencia y conducta humana. Ed. Fontanella, Madrid 1989.

Thilman, M.S. "Escribiendo textos que enseñen ". En Educational Technology, tr. no literal de Elisa Saad D. / México, sept. 1987

U.C.E.C.A. Gufa técnica para la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana industria. Ed. Popular de los trabajadores, México 1979.

Gufa técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas. Ed. Popular de los trabajadores. México 1979.