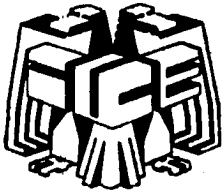


315623

1



**INSTITUTO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS
DE LA EDUCACION**

Escuela de Pedagogía
Incorporada a la
Universidad Nacional Autónoma de México

LA CAPACITACION CON CONTENIDO DE
FORMACION HUMANA EN LA INDUSTRIA
AUTOMOTRIZ TERMINAL EN MEXICO

EJEMPLAR UNICO

T E S I S

Que para obtener el Titulo de
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

p r e s e n t a

IRMA ANGELICA BARQUET RODRIGUEZ

México, D. F.

2002

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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

Participo de este trabajo a cada una de las personas que han sido significativas en mi vida: a mi padre, pues su recuerdo prevalece con admiración y cariño; a mi madre, quien me enseñó a valorar el esfuerzo; a Ponia, porque la considero la mitad de mí misma; a Tere, con quien he compartido las más importantes vivencias; a Martha, pues ella me representa el equilibrio; a Francisco, por ser mi maestro.

También al I.U.C.E., su cuadro docente y mis compañeros de estudios, pues su aporte ha sido muy valioso para mi formación.

A todos. . . los amo.

"Esto es nuevo, y también es muy viejo. Hemos regresado de la tiranía de la enorme, temible y discordante máquina, a la realización de que el hombre es el principio y el fin, que el hombre es importante, no la máquina, y que el hombre es la razón del progreso, no sólo el dinero o las fábricas. Sobre todo que el hombre es el objeto de todos nuestros esfuerzos".

Pablo Casals

I N D I C E"LA CAPACITACION CON CONTENIDO DE FORMACION HUMANA EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL EN MEXICO"

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I <u>La Industria Automotriz en México</u>	
1.1. Antecedentes históricos	4
1.2. Panorama actual de la Industria Automotriz	11
CAPITULO II <u>Conceptos y Definiciones</u>	
2.1. Educación	19
2.1.1. Educación de Adultos	
2.1.1.1. Educación básica	
2.1.1.2. Educación en el medio rural	
2.1.1.3. Extensión agrícola	
2.1.1.4. Capacitación laboral	
2.1.1.5. Cultura popular	
2.1.1.6. Desarrollo de la comunidad.	
2.1.1.7. Recreación y utilización del tiempo libre	
2.2. Entrenamiento	25
2.3. Adiestramiento	26
2.4. Capacitación	26
2.5. Desarrollo	30
2.6. Capacitación con contenido de formación humana	30
2.7. La capacitación con contenido de formación humana y su vínculo con los conceptos anteriores	32
CAPITULO III <u>Capacitación</u>	
3.1. Funciones de capacitación	34
3.2. Determinación de las necesidades de capacitación	35
3.2.1. Finalidades	
3.2.2. Procedimiento para la detección	

3.3.	Fijación de objetivos	39
3.4.	Desarrollo de personal	41
3.5.	Marco legal	43
	3.5.1. Ley Federal del Trabajo	
	3.5.2. Ley Nacional de Educación para Adultos	
CAPITULO IV <u>Realización de la Investigación</u>		
4.1.	Técnica y Metodología	50
4.2.	Diseño del cuestionario	51
4.3.	Recopilación de la Información	63
4.4.	Análisis de la información obtenida	80
CAPITULO V <u>Conclusiones Generales</u>		90
COMENTARIOS PERSONALES		93
BIBLIOGRAFIA		94

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

Indudablemente que las empresas, como organizaciones sociales con propósitos formales, van adquiriendo gran importancia como un núcleo donde el hombre expresa sus capacidades, donde - pasa la mayor parte de su vida y es afectado en función de la dinámica que presente el entorno industrial en particular y - en general.

Toda organización, para garantizar su buen funcionamiento y - el logro de sus metas, debe contar con los recursos necesarios para ello, éstos son: materiales, técnicos y humanos. Siendo éstos últimos los más relevantes pues de ellos depende el manejo de sistemas, procedimientos y políticas especificados -- por las empresas.

Actualmente el desarrollo que adquieren los integrantes de -- las empresas, a nivel técnico coadyuva a la satisfacción de - las necesidades tanto de producción como de calidad; sin em-- bargo, el perfeccionamiento que obtienen en sus capacidades y potencialidades, hace que sean considerados, por sí mismos y por los demás, como personas íntegras tanto en carácter, personalidad y competencia dentro de sus especialidades. Esto - sólo se logra a través de la preocupación que manifiesten las organizaciones por el crecimiento de su personal y la puesta en marcha de programas que favorezcan esta finalidad.

La capacitación con contenido de formación humana, realizada a partir de una adecuada planeación, que satisfaga las necesi-- dades específicas de la periferia industrial y cuya valora--- ción de resultados sea considerada, indiscutiblemente redundará en el logro de los objetivos personales y de grupo.

El desarrollo personal que se contrae con base en este tipo -

de capacitación y teniendo como sede el ambiente laboral, evidentemente beneficia al hombre en su proceder, en función de los diferentes roles que juega, en los diversos grupos en los que está inmerso y las exigencias que se le presentan.

La finalidad de este trabajo, es captar el comportamiento de la Industria Automotriz Terminal en México, con respecto a la capacitación con contenido de formación humana, dado el auge que esta rama industrial revela para la economía de nuestro país y la estrepitosa dinámica que ha estado sufriendo durante la última década, definitivamente, es un marco digno de estudio.

El contenido del capítulo primero, proporciona un panorama general de lo que ha sido la Industria Automotriz en México, -- desde su inicio hasta sus últimas realizaciones y proyectos, lo que da una idea de la situación prevaleciente del universo investigado.

El segundo capítulo presenta una serie de definiciones y conceptos que son utilizados por diversos autores que se ocupan del estudio del campo de la capacitación y que pueden ser --- adoptados por el personal encargado del manejo y coordinación de estas actividades en las empresas. Esta tarea y la forma de llevarse a cabo, están ilustradas en el capítulo tercero. Así como una breve relación del marco legal que ha regido y actualmente riga la capacitación en el país.

En el cuarto capítulo se incluye la realización de la investigación, se especifican técnicas e instrumentos utilizados para llevarla a efecto, asimismo los resultados obtenidos y su interpretación.

El apartado final contiene las conclusiones obtenidas de los

capítulos anteriores resultantes de la aplicación del propio criterio de la persona que realiza el presente trabajo como -
profesionista de la carrera de Pedagogía.

CAPITULO I LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MEXICO

1.1. Antecedentes históricos.

Desde principios de siglo aparecen en nuestro país vehículos automotores, todos ellos importados, principalmente de Estados Unidos.

En 1925 surge la primera planta ensambladora de vehículos que se importaban desarmados (Ford Motor Company) naciendo así la industria automotriz mexicana en su "período de ensamble".

Poco después se establecieron en el país la General Motors de México, S.A. de C.V. (1935) y Fábricas Automex, S.A., ahora - Chrysler de México, S.A. (1938). Posteriormente se establecieron numerosas empresas, algunas de las cuales continúan operando en México y otras más han desaparecido.

Dos factores principales inciden en el nacimiento de la industria automotriz en México: la expansión de la industria automotriz en Estados Unidos, teniendo a México como mercado potencial, y el desarrollo económico general del país después de la etapa bélica de la Revolución.

Este crecimiento económico junto con la estabilidad política; el desarrollo de la industria Petrolera; la creación de infraestructura para el transporte y el aumento de talleres de servicio y estaciones de gasolina estimula la demanda de automóviles durante los años 30's.

La oferta y consumo de automóviles y camiones se realizaba -- dentro de un mercado libre ya que no existía restricción alguna para la importación de unidades armadas o desarmadas para

su ensamble.

El mercado de automóviles importados armados gozaba de mayor preferencia y su creciente demanda puso en peligro las actividades de las plantas ensambladoras por lo que el Estado controló su importación a partir de 1948 evitando así, la fuga de divisas y favoreciendo el desarrollo de la industria automotriz y de autopartes en el país.

Dicho control lo ejerció el gobierno mediante un reglamento - en el que se establece que las plantas ensambladoras sólo podrán importar materiales, maquinaria y equipo de ensamble con la anuencia de la Secretaría de Hacienda; y se fijan las bases para las disposiciones legales que obligan a las Plantas a consumir ciertas partes automotrices de fabricación nacional.

Asimismo se otorgan facultades a dicha Secretaría para fijar las cuotas mínimas y máximas de producción que debían ensamblar las plantas.

Para 1950, había ya 11 plantas de ensamble en el país y el gobierno fijó por primera vez, los precios de venta al público de los vehículos.

En 1951 se fijaron las cuotas obligatorias de armado para cada empresa de acuerdo a las necesidades reales del país. También se eliminaron las restricciones para la importación de vehículos pero se regulaba la entrada mediante cuotas de importación y se estableció un impuesto de ensamble de automóviles que se calculaba sobre los ingresos de la venta de primera mano de vehículos ensamblados en México.

Se favoreció el desarrollo de la Industria de Autopartes au--

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mentando las cuotas de ensambles a las plantas que aumentaron sus insumos nacionales, pero aún los productos que ofrecían eran de poca complejidad técnica principalmente para incorporarse en equipo original.

El gobierno orientó su política de fomento industrial impulsando a la industria automotriz a sustituir importaciones y promover exportaciones, ya que desde su establecimiento y durante 40 años, dicha industria llevó un lento proceso de integración que alcanzó un 20% de incorporación de partes nacionales en el costo directo de producción.

No se logró una mayor integración nacional debido a que las Plantas ensambladoras no tenían incentivos para fabricar en el país un mayor porcentaje de partes automotrices.

Así que, el gobierno mexicano ante la necesidad de acelerar la tasa de desarrollo económico y de crear nuevas fuentes de trabajo para la creciente oferta laboral, resultado del ritmo de crecimiento demográfico, decidió acelerar el proceso de integración de la Industria Automotriz y en Agosto de 1962 publicó en el Diario Oficial un decreto en el cual se señalaban las medidas para que el costo directo de producción se lograra que la incorporación de partes nacionales se realizara a corto plazo, hasta obtener una integración mínima del 60%, -- con el objeto de que las partes mayoritarias que constituyen un vehículo fueran hechas en México con técnicas, obreros y materias primas mexicanas.

Todo esto debía llevarse a cabo antes del primero de Septiembre de 1964, fecha en que se concluyó el período de ensamble. En 1963 y 1964 la industria automotriz terminal realizó en México amplios programas de inversión para cumplir con los requisitos indicados por el gobierno federal, arrancando a partir de 1965 la producción de vehículos con una integración su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

perior al 60%.

Como resultado de la aplicación de estas políticas, muchas empresas tuvieron que abandonar el mercado, dando por resultado que de 17 empresas que operaban en 1960, para 1965 sólo perma necieran 8 dedicadas a la fabricación de automóviles. A su vez, las marcas se redujeron de 41 a 19. Esta reducción ayudó un poco a nivelar la situación de saturación por la que -- atravesaba la industria, permitiendo mejores volúmenes de fabricación por planta.

Evidentemente se dieron ventajas para la economía mexicana de rivadas de la política adoptada por el gobierno siendo las -- principales:

- Ahorro de divisas por el aumento de las compras nacionales y el consiguiente impulso al proceso de sustitución de importaciones.

Aspecto por demás importante ya que la Balanza de pagos no hubiera soportado el exceso de importaciones derivado del sistema de ensamble como funcionaba hasta antes del decreto de 1962.

- Incremento en la ocupación de mano de obra y en la capacitación técnica del personal mexicano.
- Impulso al desarrollo industrial en general y particularmente contribución al desarrollo de otras industrias como la siderúrgica, petroquímica, hulera, del vidrio, electrónica, eléctrica, etc. ya sea en su capacidad instalada propicianddo nuevas inversiones.

Otro factor que incidió importantemente en el desarrollo de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

industria automotriz fue la construcción de carreteras que se puede considerar a la vez como causa y efecto de la fabricación y uso de los vehículos automotores.

De 1962 a 1972 la industria automotriz consolidó su operación en cuanto a integración nacional y a producción cuadruplicando en estos 10 años el número de unidades producidas.

En Octubre de 1972 el gobierno mexicano emite un decreto que fija las bases para el desarrollo de la industria automotriz reforzando al de 1962.

Las principales disposiciones que incluye este decreto, además de obligar nuevamente a operar con un grado mínimo de integración nacional, de un 60%, son:

- Limita la producción de partes automotrices a compañías con mayoría de capital mexicano.
- Obliga a compensar el valor de las importaciones de la cuota básica de producción de partes automotrices. Pidiéndose también esta compensación si alguna empresa desea producir un número mayor de unidades a las asignadas en la cuota básica.

Esta compensación es exigida en forma creciente por lo que la industria automotriz terminal y de autopartes se ve obligada a realizar inversiones en industrias orientadas a la exportación.

Analizando el crecimiento de la industria automotriz en cuanto a: venta de vehículos, valor de la producción, personal ocupado y exportación de partes automotrices de 1962 a 1972 - encontramos una notable contribución al desarrollo de la economía nacional por parte de dicha industria.

HECHO CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, debido a una recesión en la actividad económica a nivel internacional, entre 1974 y 1975, se hizo necesario - importar un mayor número de partes que superó a las exportaciones del sector automotriz.

Así fue que en Junio de 1977, mediante el decreto presidencial para el fomento de la Industria Automotriz, se le pidió a ésta operar, por lo menos con equilibrio, su gasto de divisas.

Lo que se pretendía lograr con la aplicación de este decreto era: "operar a niveles internacionales de productividad; racionalizar el uso de divisas en función de las exportaciones; generar divisas netas a mediano plazo y fabricar un mayor número de componentes automotrices" (1).

En el mismo decreto se establecen porcentajes mínimos de integración nacional por tipo de vehículo y grados de integración recomendados, no siendo obligatorios estos últimos pero existiendo una penalización a las exportaciones cuando no se alcanzaran.

Además de las obligaciones, el decreto incluye estímulos fiscales para ayudar al logro de los objetivos.

Cada empresa tiene libertad para alcanzar un equilibrio en su presupuesto de divisas y sea integrando un mayor número de partes nacionales o bien exportándolas.

(1) Parkinson, W. Jack Lic., 1978, "La importancia de la Industria Automotriz en México y sus perspectivas", Revista Ejecutivos de Finanzas, Pág. 79.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En cuanto a exportaciones, dicho decreto establece que el 50% de las divisas netas necesarias para el presupuesto de divisas de cada empresa, se deberá obtener con exportaciones de partes automotrices fabricadas en el país.

Aún bajo estas circunstancias, la Industria Automotriz siguió desenvolviéndose logrando una rápida recuperación después del período de depresión de los años 1976 y 1977. Durante 1978, la producción aumentó, las exportaciones batieron récords y las ventas mejoraron, sobrepasando los más optimistas pronósticos.

Sin embargo, la crisis económica nacional e internacional hizo que el gobierno volviera a intervenir en el desarrollo de la industria que nos ocupa emitiendo, en Septiembre de 1983, el decreto para la Racionalización de la Industria Automotriz.

En este decreto se incluyeron principalmente cambios tendientes a racionalizar la producción de vehículos, el número de líneas y modelos. Para el modelo de 1984 se autoriza a cada planta la fabricación hasta de 3 líneas y 7 modelos. Para 1985 y 1986, hasta 2 líneas y 5 modelos y a partir de 1987, una línea y 5 modelos.

Se incluyen también medidas tendientes a consolidar la integración de componentes nacionales y fija los porcentajes mínimos que se exigen para cada año desde 84 a 87.

Debido a la necesidad de racionalizar el consumo de gasolina el decreto establece que las empresas automotrices no podrán incorporar motores de gasolina de 8 cilindros a partir del primero de Noviembre de 1984.

Entre otros aspectos, este decreto vuelve a tocar el punto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las divisas determinando que cada empresa deberá generar las divisas netas necesarias para todas sus importaciones y pagos al exterior.

Una innovación importante de este decreto es la creación de la Comisión Intersecretarial de la Industria Automotriz como respuesta a la necesidad de coordinar a las dependencias del Gobierno Federal en lo concerniente a la industria y comercio de vehículos y sus componentes. Dicha comisión será un organismo de carácter técnico y consultivo para la aplicación del decreto.

1.2. Panorama actual de la Industria Automotriz.

Como se ha asentado, el desarrollo de la Industria Automotriz en México ha estado supeditado a lo que el Gobierno ha permitido mediante diversos decretos de acuerdo con la situación económica del país en diversas épocas.

La situación económica actual del país se presenta un tanto incierta básicamente por el alto grado de endeudamiento externo. La crisis por la que atraviesa México ha modificado los planes de desarrollo de la industria en general.

La industria automotriz, que fuera una de las que con mayor facilidad se recuperara en 1978 después del período de depresión de los años 1976 y 1977, ha tenido que reducir su producción debido principalmente a: los altos costos de las piezas; la falta de mano de obra calificada; la inflación; las altas cifras que alcanzan los gastos fijos de las empresas; entre otras causas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta baja producción se observa en el cuadro número I que nos muestra la producción total de automóviles de las plantas ensambladoras de 1980 a 1984.

CUADRO NUMERO I

CUOTAS DE PRODUCCION INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
(Autos)

	1980	1981	1982	1983	1984
Chrysler	56,838	58,110	38,143	26,203	26,534
Ford	37,755	54,594	36,797	26,851	34,700
G.M.	16,999	27,357	21,250	14,996	13,983
Nissan	35,648	47,449	42,824	50,541	48,400
* Renault	- - -	- - -	21,319	19,057	20,200
* V.A.M.	21,168	23,904	6,950	1,400	- - -
V.W.	103,033	121,879	126,296	78,029	84,156

* Estas dos compañías se fusionaron en 1983.

Fuente: Boletín Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA).

Sin embargo, la Industria Automotriz no deja de ser un pilar importante para la economía mexicana y, aunque sus planes de expansión no son muy vastos, tanto la fuerza de trabajo ocupada por dicha industria como el ingreso obtenido por la fabricación, ensamble y exportación de automóviles y partes automotrices.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trices, forman una cuestión significativa dentro de los planes de recuperación del país. Ya que únicamente mediante el aumento de la productividad logrará México restablecer el ritmo de desarrollo necesario para superar la crisis.

La Industria Automotriz ha entrado en un proceso de importantes definiciones, basado en amplios apoyos y estímulos, sin embargo no ha logrado el alcance económico esperado, que le permita una mayor competitividad en el mercado interno y externo, aunque se presentó el caso contrario en cuanto a la generación de fuentes de trabajo.

De 1977 a 1982, esta rama industrial registró un crecimiento sustancial. Las inversiones en activos fijos pasaron de 34,000 millones de pesos (1977) a 158,000 millones (1982). En este lapso, existió una demanda acelerada de vehículos, superior a la capacidad de producción. Es esta razón la que impulsó el incremento de importaciones de partes y componentes. Empero, las exportaciones no crecieron al ritmo que se esperaba, debido a la contradicción del mercado externo y la falta de competitividad de los productos nacionales.

La tasa media anual de las importaciones en este período fue de 28.5%, 1.5% más que de las exportaciones. Por lo tanto, la participación del sector en el déficit comercial se llevó del 20 al 57.7%.

A partir de 1982, empezó la industria automotriz a declinar-se, a pesar de haber alcanzado un buen nivel de crecimiento en 1981. En 1983, la industria automotriz retrocedió 10 años, colocándose en niveles de producción de 1973. En ese año sólo se produjeron 285,485 unidades, 39.6% menos con relación a 1982, si se considera 1981 el crecimiento promedio fue del 24%.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

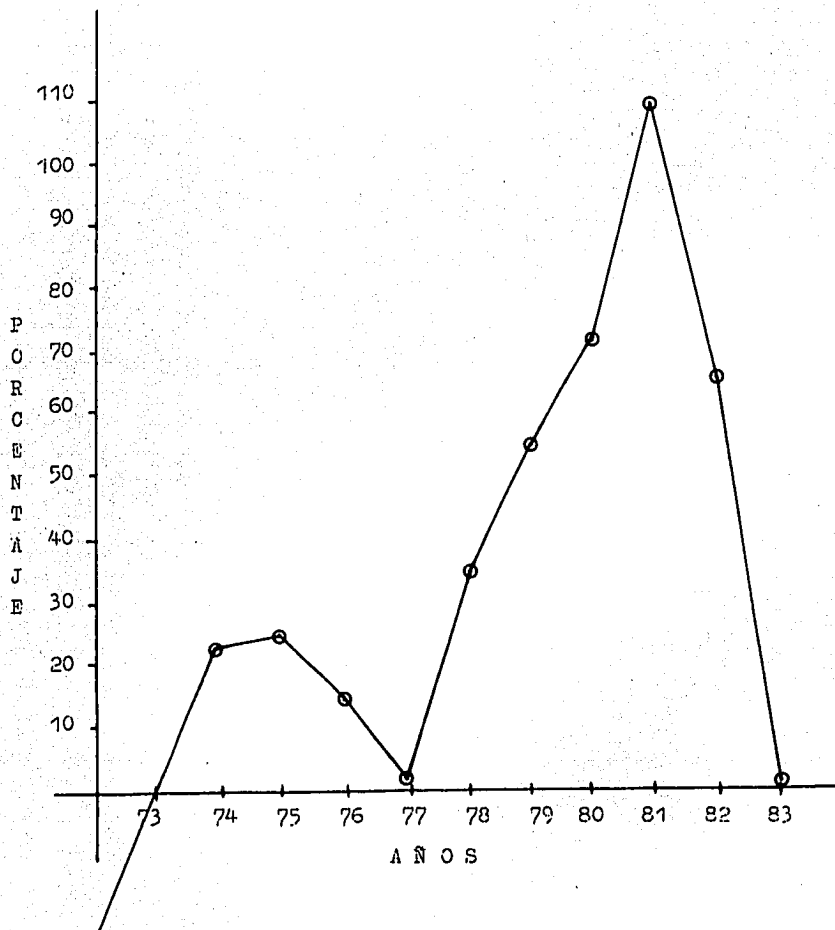
CUADRO NUMERO II
 PRODUCCION DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ
 (Unidades)

Año	Total (+)	% de crecimien to contra 1973	% de crecimien to por años
1973	285,568		
1974	350,947	22.89	22.89
1975	356,624	24.88	1.61
1976	324,979	13.80	(8.87)
1977	280,813	(1.66)	(13.59)
1978	384,127	34.51	36.79
1979	444,426	55.62	15.69
1980	490,006	71.58	10.25
1981	597,118	109.09	21.85
1982	472,637	65.50	(20.84)
1983	285,485	0.02	(39.59)

(+) Incluye la producción de automóviles, camiones, autobuses y tractocamiones.

Fuente: Boletín Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA).

GRAFICA NUMERO I
CRECIMIENTO COMPARATIVO DE LA INDUSTRIA
AUTOMOTRIZ CONTRA 1973



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Actualmente, la industria automotriz no solo enfrenta problemas de balanza de divisas, sino también de demanda interna, ya que el aumento de precio de los autos y la pérdida del poder adquisitivo del consumidor ha incidido negativamente en la demanda de estos bienes, por esta razón, 1983 registró un decremento en las ventas del 41.5% con relación a 1982.

En cuanto al empleo, de 1977 a 1981 la industria automovilística incrementó sus niveles de una tasa media anual del 15%, pasando de 91,000 empleados en 1977 a 150,000 en 1981. Este crecimiento coincidió con el de la producción de ese mismo período. En 1982, no obstante hubo una caída del 21% en el personal ocupado en relación a 1981, con lo que se abatió el empleo en 30,000 plazas.

Para 1983, se manifestó una ligera recuperación, aunque también hubo despidos; se recontrataron 10,000 de los antiguos trabajadores liquidados por estas empresas.

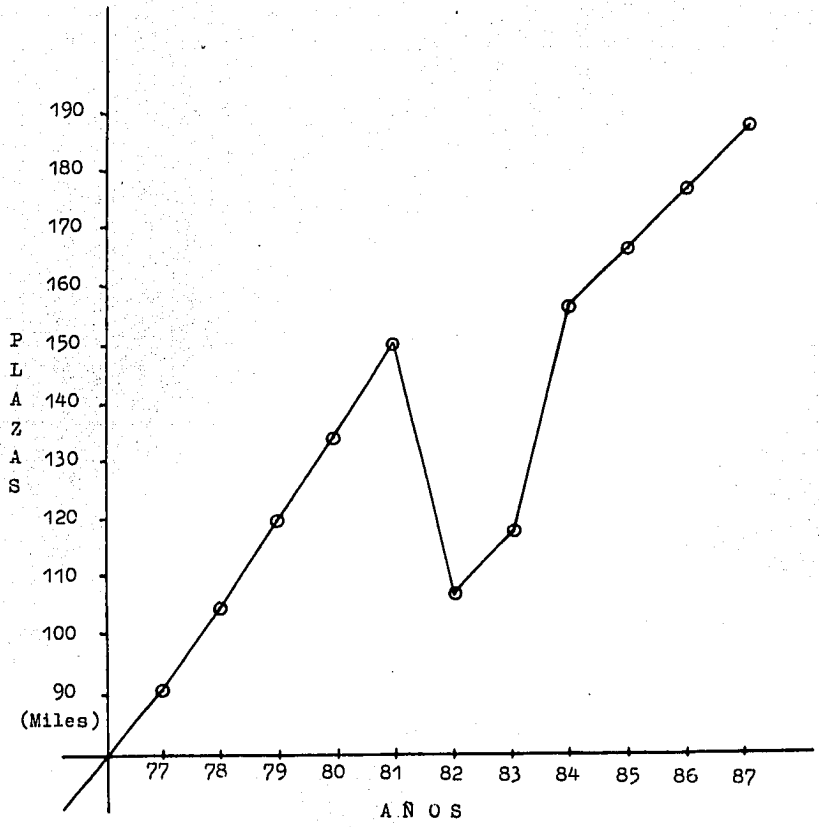
De cumplirse los lineamientos y metas establecidos en el decreto automotriz, el empleo en esta rama industrial podrán -- llegar a 157,000 plazas, cifra similar a la de 1981, en tanto que para 1987 el total de empleados alcanzará 187,000 plazas.

Sin ahondar más en cifras, se ve a la vista que lo que la Industria Automotriz logre aportar para el desarrollo de nuestro país será un paso más que se da en el largo camino que nos falta por recorrer.

Es claro también que el desarrollo de una industria se basa en el progreso de la gente que la integra y es por esto que se ha tomado como tema de este estudio la capacitación con contenido de formación humana dentro de la Industria Automotriz.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

GRAFICA NUMERO II
PERSONAL OCUPADO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Con el presente capítulo se pretende exponer las definiciones y conceptos que atañen en general a la educación y en particular a la educación de adultos. De esta manera se favorecerá a la ubicación de la capacitación laboral dentro de todas las facetas con que cuenta este proceso y como foco principal de esta investigación.

Como punto de partida el concepto de educación, en donde se percibe al hombre como un ser biopsicosocial, al cual influyen factores diversos. Surgiendo de esta definición el campo que abarca la educación que específicamente atiende al hombre en la edad adulta; paso a paso cómo fue apareciendo la idea de permitir a las personas que integran este grupo de edad, alcanzen su completo desarrollo en función tanto de sus necesidades como del medio en el que están inmersos.

Las diferentes dimensiones que posee el área de la educación de adultos, supone la observación de los mismos, con la mira de satisfacer necesidades personales y los requerimientos de su ámbito productivo. Cada una de estas definiciones ilustra su labor específica y los ambientes concretos donde se lleva a cabo.

Así pues, como una parte importante del sector productivo, se encuentran las organizaciones industriales, siendo éstas sede de los procesos educativos, dirigidos al personal que las integran y encaminados al progreso del hombre, como trabajador de ellas, y de la misma empresa, que a su vez trae como consecuencia el crecimiento de la nación.

Entonces, cualquier forma de educación para el trabajo, tiene también su intención especial, en torno a las metas de la com

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pañía y al potencial que posee su personal. Razón por la cual se diferencian los términos de "entrenamiento", "adiestramiento", "capacitación", "desarrollo" y "capacitación con contendo de formación humana". Siendo ésta última la fracción seleccionada para la realización de este trabajo, pues se considera un aspecto delicado y que en algunas organizaciones se pasa por alto, lo que no permite considerar al trabajador como ser humano.

2.1. Educación.

Este fenómeno se viene realizando desde los orígenes de la humanidad, se caracteriza por la transmisión cultural, de costumbres, de usos, de prácticas, de hábitos, de ideas, de creencias, de las generaciones adultas a las generaciones jóvenes.

Puede considerarse al hecho educativo de una manera espontánea y difusa; este proceso se realiza voluntariamente sobre las generaciones jóvenes, en lugares propicios y con propósitos específicos como religiosos, políticos, económicos, etc.

Asimismo la acción educativa puede ser intencionada o formal, lo que permite el avance y el desarrollo de la sociedad; como principal representante de este acto se encuentra la escuela, la que proporciona al educando los elementos académicos fundamentados pedagógicamente, lo que imprime en el hombre un espíritu de orden durante su desarrollo para lograr en él una transformación en su conducta.

Sea cual fuere la modalidad de la educación, se puede deducir que es el proceso mediante el cual el hombre adquiere la cultura de la sociedad donde se desenvuelve, se adapta al estilo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de vida de la comunidad, alcanza su desarrollo, apoyado en una necesidad y en una realidad; de igual manera, la educación -- permite el desarrollo integral y armónico de potencialidades y capacidades que posee el hombre.

Por lo tanto, existe una ciencia específicamente dedicada a la educación: la Pedagogía, que describe el hecho educativo y establece su relación con otros fenómenos, los ordena, los -- clasifica, investiga las causas que lo determinan, las leyes a las que debe someterse y los fines que se persiguen.

2.1.1. Educación de adultos.

Frecuentemente al hablar de educación de adultos se confunde con la alfabetización en sí, destinada a aquellas personas -- que por diversas razones no asistieron a la escuela cuando niños. Sin embargo, esta función tiene un alcance más amplio, en cuanto a los beneficios que brinda al ser humano dentro -- del margen de la educación permanente.

Las definiciones que a continuación se enlistan, ofrecen un -- panorama extenso de esta acción educativa, de igual manera si -- túa históricamente las diferentes labores que al respecto se han llevado a cabo:

Primera conferencia Inerhaciones de Educación de Adultos, organizada por UNESCO, en Elsinor, Dinamarca (1950): "La educación de adultos tiene un significado que abarca las formas de educación voluntariamente cursadas por las personas adultas -- (mayores de 18 años) con el objeto de desarrollar, sin relación directa con una mejora profesional, sus capacidades y ap

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

titudes personales y de reforzar el sentido de responsabilidad social, moral e intelectual de su actuación cívica en la comunidad, la nación y el mundo. En el Reino Unido y los países escandinavos, la educación de adultos presupone la previa alfabetización que normalmente se adquiere en la infancia mediante la enseñanza obligatoria" (2).

Segunda Conferencia Mundial de Educación de Adultos, realizada en Montreal, Canadá (1960): Sostiene que la educación de adultos tiene los siguientes objetivos: "Ayudar a las personas de ambos sexos a comprender los elementos de inestabilidad de la vida profesional y a adquirir actitudes y valores que se basen en la flexibilidad y en la buena voluntad para aceptar los cambios. Prever lo necesario para una nueva formación de adultos, habida cuenta de sus necesidades, capacidades e intereses, así como los de nuevas posibilidades profesionales que se presenten" (3).

Tercera Conferencia mundial de Educación de Adultos, Tokio, Japón (1972): Se persiguen los siguientes objetivos: "Ser un instrumento para crear una sociedad educativa consciente de los valores de la solidaridad, preparar para la vida productiva, ser un instrumento de pleno desenvolvimiento del hombre total (en su trabajo, en su vida familiar, en el empleo del tiempo libre), tendiente a perfeccionar sus cualidades intelectuales y morales-religiosas, y ser instrumento de elaboración de una cultura nacional auténtica" (4).

(2) Palladino, Enrique, 1980, Educación de Adultos, pág. 12.

(3) Ibidem, pág. 13.

(4) Ibidem, pág. 13-14.

ENCIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, realizada en Nairobi, Kenia (1976): "La expresión 'educación de adultos' designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual fuere el contenido, el nivel o el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la -- educación inicial dispensada en las escuelas y universidades y en forma de aprendizaje profesional, gracias los cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales, o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o comportamientos en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente" (5).

Se percibe, con estas definiciones, una significativa evolución del concepto de educación de adultos, en la primera, no se abarcan aspectos de capacitación profesional y técnica, -- así como programas de alfabetización; la siguiente definición claramente expresa su preocupación por preparar personas dispuestas al cambio, la actualización y la formación profesional y técnica; la tercera, ya contempla todos los aspectos de la formación humana: profesionales y no profesionales y, la última, sustenta un enfoque realmente integrador, expresan el concepto moderno de la educación para adultos, sostenidos actualmente por todos los países del mundo.

La visión que se tiene con respecto al hombre, en función de sus aptitudes, actitudes y potencialidades, ha permitido que en la actualidad la educación de adultos abarque diversos pro

(5) Ibidem, pág. 14.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

gramas, de tal manera que, por medio de ellos, se puede lograr el desarrollo integral del hombre, respondiendo a su realidad concreta así como a las necesidades que demanda él mismo y el medio en el que se desarrolla. Por lo tanto, la educación de adultos cubre programas de alfabetización, educación básica, extensionismo rural y capacitación campesina, así como capacitación y entrenamiento de mano de obra para la industria.

2.1.1.1. Educación básica.

Es la forma más explorada de la educación de adultos, a ello se han consagrado los esfuerzos pedagógicos, sociológicos y legisladores, precisamente por creer que constituía el punto de partida obligado a toda acción educativa para el adulto.

Su objetivo principal es la alfabetización, primaria y secundaria. Estas dos últimas divididas en 4 áreas: Español, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.

2.1.1.2. Educación en el medio rural.

Que tiene como objetivo la difusión cultural en comunidades rurales utilizando diversos recursos, como las misiones culturales, salas de cultura, lecturas, etc. con lo que se pretende llevar a cabo acciones educativas elementales, enseñanza de oficios.

2.1.1.3. Extensión agrícola.

Específicamente atiende las necesidades de los campesinos, dirigida al mejoramiento de la producción agrícola, por medio de técnicas y el uso racional de recursos del sector agropecuario.

2.1.1.4. Capacitación laboral.

Ocupa un lugar de excepcional importancia dentro de la educación de adultos, pues le da al individuo la posibilidad de integrarse de la mejor manera a las actividades productivas y de ascender en la escala ocupacional por méritos propios.

2.1.1.5. Cultura popular.

Esta forma surge como un complemento a las actividades de los centros de alfabetización, su expresión práctica es la enseñanza de oficios y algunas actividades artísticas.

2.1.1.6. Desarrollo de la comunidad.

En esta forma educativa se identifican las acciones tendientes a incorporar a la población a programas de elevación de sus propios niveles de vida, salubridad pública, caminos, me-

poramiento de la vivienda, construcción de campos deportivos y zonas de recreo; son solo algunas de las tareas características de esta forma de acción de la educación de adultos.

2.1.1.7. Recreación y utilización del tiempo libre.

El adulto también necesita educarse para utilizar provechosamente su tiempo libre, las actividades recreativas como los deportes, la asistencia a espectáculos, exposiciones, audiciones musicales, deben ser adecuadamente seleccionadas para que contribuyan al sano esparcimiento.

Al revisar el campo de acción de la educación de adultos, se justifica plenamente la afirmación de que ésta debe abarcar todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos los conocimientos prácticos que puedan ser aprendidos por cualquier medio instruccional. La educación de adultos debe ser el motor para el desarrollo de todas las facetas de la personalidad del ser humano.

2.2. Entrenamiento.

Es la preparación para un esfuerzo físico o mental que se requiere para el desempeño de una función. El entrenamiento es educar en algo, mediante lo cual es necesario contar con cierto

ta madurez.

En general, es un sistema de actividades que tiene por objeto producir el desarrollo de un hábito, habilidad o aptitud específicos en el ser humano.

2.3. Adiestramiento.

La mayoría de los actos humanos son considerados automáticos o instintivos, son resultado de un adiestramiento, es decir, aprendizaje por la asociación de una respuesta con respecto a un estímulo; o sea, la producción de reacciones condicionadas.

La repetición de una actividad provoca la facilidad mayor y creciente rendimiento.

El adiestramiento técnico es factor dominante actualmente, -- cuando más evolucionada es la industria, el trabajo se hace -- más mecanizado, debido a esto, algunos teóricos pedagógicos -- daban una idea peyorativa del adiestramiento.

2.4. Capacitación.

"Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo" (6), es decir la --

 (6) Arias Galicia, Fernando, 1978, Administración de Recursos Humanos, Pág. 319.

creación o desenvolvimiento de aptitudes y disposiciones para aprender y desarrollar habilidades.

La capacitación industrial proporciona beneficios positivos - mediante actividades programadas para desarrollar con mayor - rapidez los conocimientos, actitudes y destrezas para la ins- titución y para el individuo.

La capacitación incluye el adiestramiento pero su objetivo -- principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los as- pectos técnicos del trabajo. Tiene un aspecto intelectual -- bastante importante.

Existen 2 puntos básicos en el concepto de capacitación:

- a/ Las empresas son las que deben completar en los jóvenes - egresados de escuelas técnicas y universitarias, la prepa- ración necesaria y especializada, que les permita enfren- tarse, en las mejores condiciones, a su tarea diaria.
- b/ No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar - altos niveles de motivación y productividad.

"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cam- bio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colabo- rador" (7).

(7) Siliceo, Alfonso. 1978, Capacitación y Desarrollo de Per- sonal, pág. 20.

Por lo tanto, la capacitación es la función educativa de una empresa mediante la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras, respecto a la preparación y habilidad de los trabajadores. Esta función debe proporcionar a todo el personal de la empresa, los elementos necesarios para que desempeñen sus actividades de manera óptima, ya que es el instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente para colocar en competencia a cualquier persona.

El personal de una empresa puede llegar a un grado óptimo de desempeño y moral, y, si éste no es enriquecido o complementado por una capacitación adecuada, caerá en una obsolescencia decrementando su moral y productividad.

Los programas de capacitación permanentes en las empresas, --llevan a su personal en dirección ascendente, tanto en la preparación técnica, como en factores humanísticos que propician mantener una moral elevada y una auténtica integración en la empresa.

Por lo anterior, indudablemente que la capacitación es un recurso excelente para encauzar al personal de una empresa, logrando una auténtica motivación intrínseca y sentimientos de integración y pertenencia a la misma.

Los fines básicos de la capacitación en la empresa son:

- Promover el desarrollo integral del personal y así, el desarrollo de la empresa.
- Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficiente del puesto.

En muchas ocasiones se utilizan indistintamente los términos

"adiestramiento" y "capacitación", sin embargo, existen diferencias entre dichos términos: Adiestramiento es el proceso que hace posible que el trabajador desempeñe eficientemente - las tareas inherentes a su puesto actual de trabajo y, la capacitación es la preparación que le proporciona al trabajador la capacidad de llevar a cabo las tareas relacionadas con --- otro puesto de trabajo, ya sea por transferencia, promoción o para cubrir suplencias. Ambos términos son aplicables para - la actividad laboral independientemente del nivel jerárquico o posición que la persona ocupe en una empresa.

El artículo 153F de la Ley Federal del Trabajo dice textualmente: "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle - información sobre la aplicación de nueva tecnología en -- ella;
- II Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto - de nueva creación;
- III Prevenir riesgos de trabajo;
- IV Incrementar la productividad; y,
- V En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Estos dos términos, aunados con lo anteriormente expuesto, proporcionan a las personas dedicadas al estudio y trabajo de es tos aspectos, una visión más completa del alcance de dichos - procesos educativos realizados en el ámbito laboral y que están encaminados hacia el perfeccionamiento del personal integrante de las organizaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.5. Desarrollo.

Comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, -- cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, crecimiento de sus capacidades).

Consiste en educar y entrenar al empleado para llenar los requisitos del puesto, mantenerlo actualizado en cuanto a los cambios. Puede llevarse de manera formal, a través de un programa organizado, o bien, puede ser informal, como resultado del aprendizaje que el individuo realiza por sí mismo.

El desarrollo significa el progreso integral del hombre que contempla la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la obtención de las habilidades que son requeridas para el buen desempeño de actividades determinadas; está dirigido más a los conocimientos y a las funciones intangibles que a las físicas.

El término "capacitación con contenido de formación humana", que frecuentemente será utilizado a lo largo del presente trabajo, cabe dentro del concepto de desarrollo que aquí se menciona. Únicamente que el primer término empieza a ser conocido y utilizado más frecuentemente en ámbitos de capacitación con una connotación más amplia y rica, que es como se pretende manejar para los fines de este estudio.

2.6. Capacitación con contenido de formación humana.

Se refiere básicamente a la capacitación en la cual se lleva al individuo al desarrollo de sus facultades humanas tales como

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mo actitudes y conductas, encaminadas a su progreso personal que como consecuencia debe traer un mejor desempeño de sus funciones y de sus relaciones con colegas y subordinados. Es decir, contenidos que deben marchar paralelamente hacia el logro de los objetivos de productividad y la satisfacción humana.

Este tipo de capacitación puede alcanzarse mediante el desarrollo de la habilidad del sujeto para relacionarse y entender a la gente que, en el ámbito laboral, lo rodea. Considerándolo como una demanda social, desde el punto de vista organizacional, adecuado a los conocimientos de la conducta del hombre, especialmente en los grupos en los que se desarrolla el trabajo cotidiano ya sea en competencia o en colaboración.

La capacitación con contenido de formación humana pretende encaminar los cambios de actitud personales y esto no solamente se logra a través de un aumento de conocimientos ni aún así - este cambio de actitud garantiza la modificación integral de la conducta, aunque estos elementos son de suma importancia - para la estructuración de los programas.

Se intenta un aprendizaje que, conjuntamente el saber y la teoría, conlleve a la experiencia y a la práctica; con el principal objetivo de cambio de conducta. Apoyado en metodologías como la discusión, los casos, el intercambio de experiencias o profundizar en alguna técnica determinada, de tal manera - que, los participantes actúen, reaccionen e interactúen, para conducirlos a integrar modos más efectivos de acción, de conocimiento y habilidades.

La consecución del objetivo de cambio de conducta ayuda a los participantes a mejorar la calidad del rol que juegan en su grupo y su participación en lo relativo a asuntos humanos, --

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por lo tanto, incluyen conocimiento de sí mismos, aumentan la sensibilidad hacia otros, aprenden a escuchar, a comunicarse y a entender los problemas de su grupo, asimismo a contribuir efectiva y apropiadamente en el trabajo del grupo, logrando una mayor penetración en la acción intergrupala y en la problemática de la organización.

2.7. La capacitación con contenido de formación humana y su vínculo con los conceptos anteriores.

Considerando que el fenómeno educativo es una actividad netamente humana, es el agente que impulsa al hombre a la evolución y al progreso, ya sea en forma sistemática o asistemática.

La preocupación por llevar a cabo la educación de adultos como medio de satisfacción de necesidades de aprendizaje tanto cultural como técnico, hasta cierto punto ha pasado por alto la necesidad del adulto de desarrollar sus facultades humanas y solamente ha sido receptor de un cúmulo de conocimientos, olvidándose así de que, para obtener el desarrollo integral y armónico de sus potencialidades y capacidades, debe fomentar las facultades características del ser humano.

El avance tecnológico, tan acelerado actualmente, exige de una preparación de los adultos incorporados al sector productivo, por medio de la cual puedan enfrentarse a los constantes retos. Esta exigencia es determinante en cuanto a la actualización técnica y a la disponibilidad de poner en práctica sus conocimientos y habilidades, aunada a una formación que le permite el desarrollo de sus actitudes y conductas, de tal manera que pueda actuar apropiadamente en situaciones complejas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por lo tanto, la adquisición de conocimientos, desprovista de contenidos humanísticos, no resultaría completamente exitosa; por ejemplo: un hombre puede ser extraordinariamente dotado, pero en muchos casos no se entrega a nada, tiende a resbalar sobre toda ocupación, no se da a ella con plenitud, se queda en reserva tras ella, no se confunde con ella. Lo que indica que se encuentra incompleto, que le falta el conocimiento de sí mismo, de los demás y evidentemente es una cuestión moral. Nadie se entrega a nada si no está moralmente preparado para hacerlo.

Además, el progreso tecnológico y la dinámica que lleva consigo, ha hecho que el hombre pierda cierta inquietud con respecto a sí mismo y a los que se encuentran a su alrededor, o sea, se ha deshumanizado, fomentando exclusivamente sus aptitudes intelectuales o motrices, restándole crédito a las afectivas que también forman parte del conjunto humano y juegan un papel importantísimo en su educación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III
CAFACITACION

3.1. Funciones de capacitación.

La principal función de la capacitación está destinada a las actividades didácticas de la educación, específicamente instruccionales relativas al trabajo y a una ampliación cultural.

Permite que los trabajadores adquieran un mejor estilo de vida, incrementen su condición económica, aumenten sus posibilidades en niveles más elevados de desarrollo laboral. Además, el beneficio se hace extensivo a las familias de los trabajadores. Las actitudes hacia su carrera laboral influyen en la relación que mantienen con la comunidad en general, que redundan en la moral, motivación, creatividad y seguridad que manifiesten en la diversidad de actividades.

"Se ha comprobado que a través de la capacitación y el desarrollo, el ser humano adquiere una especial motivación, que se orienta hacia mayores y mejores resultados, esto es, hacia la integración del grupo al que pertenece y hacia la productividad y el ahorro para la empresa"(8).

El objetivo primordial de toda función capacitadora es: Dar al trabajador las oportunidades de desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento que se establezcan, así como lograr el desarrollo de sus potencialidades, para beneficio de él mismo y de la organización; a través de:

(8) Ibidem, pág. 28

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 1.- Detección de necesidades reales de capacitación para ser satisfechas a corto, mediano y largo plazo.
- 2.- Fijación de objetivos.
- 3.- Definición de contenidos.
- 4.- Determinación de metodologías de instrucción y formas de evaluación.
- 5.- Programación del seguimiento o continuación de la capacitación.

3.2. Determinación de las necesidades de capacitación.

3.2.1. Finalidades.

La determinación de necesidades de capacitación es el primer paso del proceso de educación dentro de la empresa, pues sin efectuar la investigación correspondiente a este renglón no podrá elaborarse ningún curso.

Las necesidades en materia de capacitación que debe satisfacer la empresa son las presentes y prever las futuras, esto es, deben precisarse las necesidades presentes a corto plazo y en segundo término las necesidades a mediano y largo plazo.

Entonces, la capacitación tiene 2 finalidades: satisfacer necesidades presentes con base en conocimientos y actitudes y prever situaciones que deban resolver con anticipación.

Sólo es provechosa una actividad educativa cuando responde a una necesidad real.

Las necesidades de capacitación pueden ser:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- "Las que tiene un individuo.
- Las que tiene un grupo.
- Las que requieren solución inmediata.
- Las que demandan solución futura.
- Las que piden actividades informales.
- Las que piden actividades formales.
- Las que exigen instrucción "sobre la marcha".
- Las que precisan instrucción fuera del trabajo.
- Las que la compañía puede resolver por sí misma.
- Las que requieren instrucción externa.
- Las que el individuo puede resolver en grupo.
- Las que el individuo puede resolver por sí sólo"(9).

3.2.2. Procedimiento para la detección.

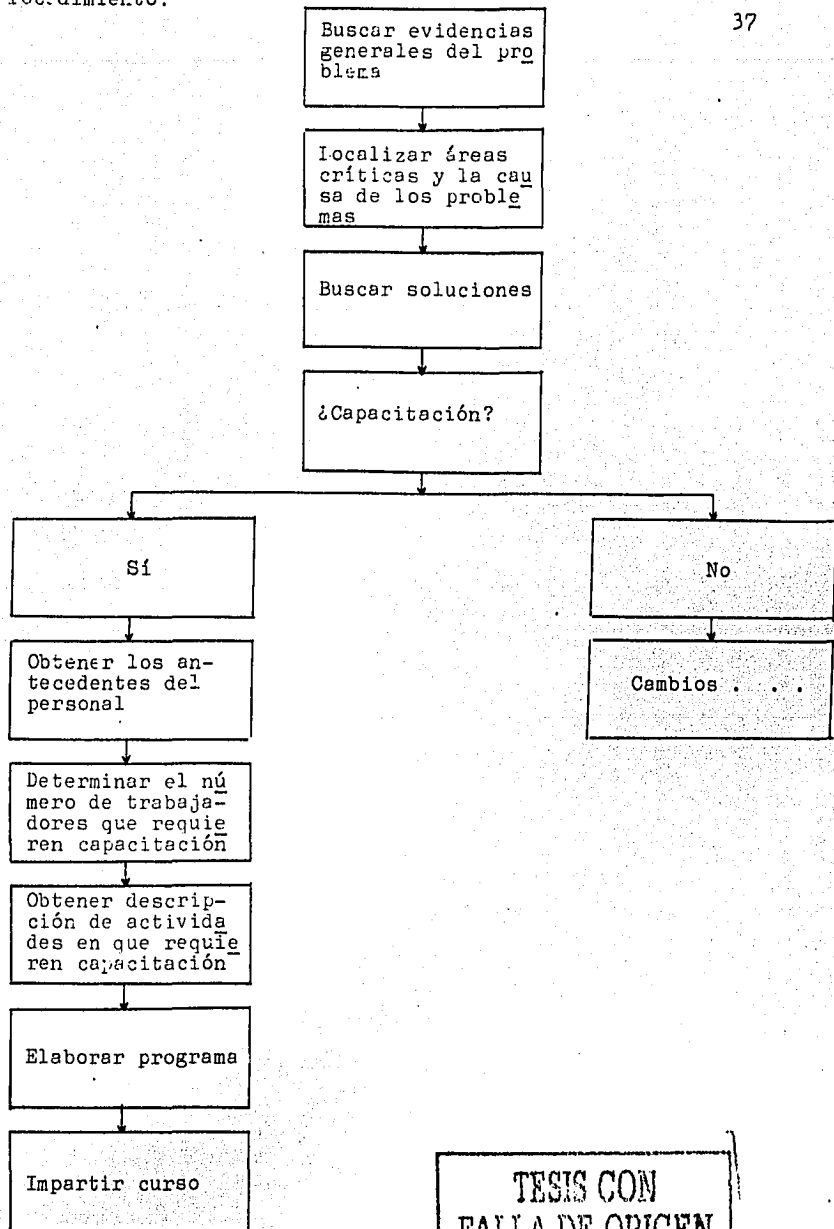
Las necesidades de capacitación se clasifican en encubiertas y manifiestas y las distinguen los casos en que se presentan y los procedimientos que deben aplicarse para su determinación.

Necesidades encubiertas.- Son las que no se pueden detectar a simple vista, se requiere de un trabajo más minucioso para determinarlas. Se presentan como causa directa o indirecta - de problemas de producción, administrativos, de actividades, de los trabajadores, etc.

 (9) Craig L., Robert y otros. 1971. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, pág. 33.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Procedimiento:



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Algunos indicadores para investigar los síntomas de que existen problemas en la empresa son:

Producción:

- Baja calidad del producto.
- Costos elevados.
- No cumplir con los programas de producción.
- Bloqueo en las líneas de producción.
- Rechazos de control de calidad.
- Desperdicios y material dañado.
- Cambios frecuentes de procesos.

Organización:

- Falta de políticas concretas.
- Objetivos ambiguos y poco factibles.
- Falta de programación.
- Cargas de trabajo excesivas.
- Falta de disciplina.
- Comunicación ineficiente.
- Estructura organizacional inadecuada.
- Rotación de personal excesiva.

Cargas de trabajo:

- Ausentismo.
- Alto índice de accidentes.
- Retardos.
- Violación al reglamento interior de trabajo.

Moral:

- Falta de interés en el trabajo.
- Falta de responsabilidad.
- Fricciones personales.
- Liderazgo autoritario.
- Actitudes negativas hacia la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Detectados los problemas, se deben localizar las áreas, departamentos o secciones que presentan situaciones críticas y que requieren atención inmediata, mediante los siguientes criterios:

- La que presenta un mayor número de problemas.
- La que provoca los costos.
- La que representa un peligro para la empresa.

Con base en lo anterior, se procede a la búsqueda de soluciones, conjuntamente los gerentes o jefes de departamento. Se separan los problemas cuya solución es la capacitación y se dan prioridades a los que requieren una acción inmediata.

Una vez establecidas las prioridades, se obtiene la información para precisar qué trabajadores necesitan capacitarse y en qué áreas, por medio de inventarios de habilidades, listas de verificación, cuestionarios o cualquier otro instrumento que se elabora en función de la descripción de puestos.

Necesidades manifiestas.- Son las necesidades de capacitación que por ser evidentes, son establecidas con base en el sentido común y no requieren de investigación minuciosa para ser detectadas. Usualmente se presentan en empleados de nuevo ingreso o nuevos requerimientos o cambios tecnológicos, administrativos u operativos.

3.3. Fijación de objetivos.

Fijar los objetivos es una labor que se realiza en función de la detección de necesidades, para que dichas necesidades sean

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

satisfechas.

Los objetivos deben contemplar las metas a mediano y largo --plazo de la capacitación, tratando de atarcar el desarrollo -del comportamiento individual, que trae como resultado una integración al grupo de trabajo, que a su vez redunda en la adquisición de un compromiso hacia la empresa y hacia el grupo de trabajo, concretamente.

A partir del establecimiento de los objetivos se formulan las actividades que permitan que los participantes a los cursos de capacitación, logren un adecuado aprendizaje.

Pueden considerarse 2 niveles para los objetivos didácticos: primero, objetivos terminales, que expresan lo que el participante va a hacer en función de una experiencia ininterrumpida. Por ejemplo: En el tema de diseñar planos, un objetivo terminal puede ser: "interpretar la simbología en un plano determinado". Segundo, objetivos provisionales o capacitadores, que son los que representan las actividades de aprendizaje. Estos niveles de objetivos suelen agruparse en una sóla formulación de objetivos sobre todo si la finalidad general se concreta a una porción de determinado tema dentro del curso.

Estos objetivos se relacionan con metas a corto plazo, como -el desarrollo de capacidades de investigación, análisis o toma de decisiones, sobre las que se tiene poco o nulo control. Por lo tanto es lógico que algunos objetivos no puedan lograr se durante un programa de instrucción, sin embargo, la mayoría de los resultados de la capacitación son mesurables en un nivel apropiado de dominio durante un período razonable de --tiempo. Hasta para los objetivos que puedan considerarse más allá de una medida completa, inmediata, tiene que haber alguna norma en virtud de la cual el instructor pueda formarse un

juicio parcial o intermedio del aprovechamiento del participante.

Tomando en cuenta el área afectiva (la de las actitudes), resulta más difícil especificar los objetivos en forma más observable, ya que existen niveles de comportamiento pertenecientes a esta área, difíciles de identificar y más de medir.

Es necesario mencionar que en todo programa hay ocasiones en que deben alterarse los objetivos a medida que se avanza en el curso, es decir, son flexibles.

Con frecuencia se formulan con exactitud los resultados esperados de los capacitandos, se está mecanizando la instrucción, y se eliminan los desconocidos o imprevisibles, los que muchas veces resultan tan importantes como los establecidos previamente.

3.4. Desarrollo de personal.

La decisión de emprender una formación procede, en el adulto, de una causalidad compleja en la que intervienen, al mismo tiempo, la necesidad de resolver algunos problemas personales y la necesidad de enfrentar las exigencias cambiantes del mundo de trabajo.

La finalidad de toda acción educativa es el desarrollo de la persona humana en el ambiente en el que se desenvuelve. Este desarrollo no se logra del todo si el individuo no cuenta con una formación que le permita enfrentarse al mundo y a los cambios que éste produce. Ninguna persona alcanzará su creci---

miento si no se capacita para el trabajo, si no se le promueve la habilitación de actividades creadoras.

Estos fines serían sólo aparentemente perseguidos si la educación para el trabajo estuviera divorciada del acto mismo de trabajar. Es preciso que la formación intelectual y el ejercitamiento práctico se realicen paralelamente. Asimismo se encuentra desvinculado el trabajo de la escuela, la educación ha sido enclaustrada en la escuela, lejos del taller, de la fábrica, del campo, por lo que es necesario lograr que los educandos vivan el ambiente del trabajo, convivan con los hombres que por su esfuerzo y por su técnica extraen de la realidad los bienes que nos son indispensables para sobrevivir, adquieran en ese contacto la capacitación directa, pues la educación en el trabajo es la formación en la realidad y por el esfuerzo creador.

La preocupación por formar a los trabajadores es hacer de ---ellos educadores, al concebirse la educación como una formación por y en el trabajo, surge un educador nato y permanente, como agente directo de la transferencia de las técnicas y habilidades que los educandos necesitan poseer para capacitarse adecuadamente como trabajadores y así alcanzar su desenvolvimiento como personas.

Finalmente, los adelantos de la tecnología exigen personal calificado para desarrollar óptimamente sus funciones, así, los programas actuales de capacitación para el trabajo, permiten que el adulto se integre al entorno laboral, siendo la tarea capacitadora la responsable de la eficiencia de los programas establecidos, partiendo de necesidades reales, tanto del individuo como de sus actividades, los fundamentos psicológicos - propios de la adultez y las exigencias de la misma sociedad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.5. Marco Legal.

En este apartado se hablará de la capacitación desde el punto de vista del marco legal que la ha regido y que ahora la rige, a través de la Ley Federal del Trabajo y la Ley Nacional de Educación para Adultos.

En México, las primeras actividades tendientes hacia la educación de los trabajadores, son atribuidas a Ricardo Flores Magón, ideólogo del movimiento social, cuyos conceptos aparecieron alrededor del año 1900.

Así, surgieron también instituciones como la Casa del Obrero Mundial (1912), la Confederación Regional Obrera de la República Mexicana (1916), cuyos intentos por robustecer la educación obrera no lograron manifestarse plenamente.

La Constitución de 1917, aún con su gran contenido sobre garantías sociales, no abordó el tema de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, situación que prácticamente continuó sin reglamentación hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sin embargo, el artículo 123 constitucional, dedicado al trabajo y a la previsión social, hablaba de las obligaciones patronales en materia educativa, tomando medidas para combatir fundamentalmente el analfabetismo.

Durante esta época ya había empresas, como las de aviación, por ejemplo, que tenían sus planes de entrenamiento y capacitación, en algunos casos bien estructurados y de manera dispersa en otros; pero esto no obedecía a otra cosa que a sus propias necesidades de organización y desarrollo, nunca en cumplimiento de disposición legal alguna.

TESIS CON
TALLA DE ORIGEN

3.5.1. Ley Federal del Trabajo.

Como antes mencionamos, la Ley Federal del Trabajo de 1970 -- fue la primera reglamentación que existió en nuestro país sobre capacitación y adiestramiento, señalando la obligación patronal de organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores, según planes y programas establecidos de común acuerdo entre empresas y sindicato o trabajadores y cuya ejecución será vigilada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estas disposiciones sirvieron de fundamento para generalizar la capacitación dentro de las empresas que, cada vez más, fueron comprendiendo su importancia para la satisfacción de sus necesidades de mano de obra preparada y especializada de acuerdo al grado de mecanización y a los avances tecnológicos con que iban contando.

El siguiente paso que modificó el marco legal de la capacitación en México, se dio con los lineamientos de la Política Laboral del régimen del Presidente López Portillo que pretendió principalmente promover la eficacia del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

Y fue así como en su primer informe de gobierno anunció la reforma del artículo 123 constitucional, elevando "...al rango de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento en un abierto conocimiento a la necesidad indudable que tiene el país y su desarrollo, de trabajadores más ampliamente preparados"(10).

 (10) Tena, Adolfo. 1979. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. pág. 12.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De ahí que, el día 9 de Enero de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma a la fracción XIII del -- apartado A del artículo 123 constitucional estableciendo como obligación de las empresas el proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. La reglamentación correspondiente a dicha modificación fue publicada en el mencionado diario el 28 de Abril de 1978 para entrar en vigor el primero de Mayo del mismo año.

Dicha reforma constitucional dio por resultado modificaciones a la Ley Federal del Trabajo con los lineamientos actuales que constituyen el marco legal de la capacitación y el adiestra-- miento en nuestro país.

La principal reforma a dicha Ley, fue la inclusión de un capítulo completo (III Bis del Título IV) dedicado específicamente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. - Las disposiciones más importantes que se incluyen en este artículo son:

Se establece el derecho de todo trabajador a ser capacitado - por el patrón mediante planes elaborados de común acuerdo y - aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- (153-A).

Se puntualizan las obligaciones del trabajador al que se le - imparte capacitación y adiestramiento (153-H) así como los objetivos que se deben perseguir al capacitarlos y adiestrarlos (153-F).

Se fijan requisitos para los planes y programas de capacita-- ción (153-Q) y disposiciones generales con respecto al esta-- blecimiento de dichos planes, tales como dónde, por quién y - en qué horario podrá ser impartida la capacitación; si deberá

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

abarcar una o más empresas (153-B, D, E) y los requisitos de las instituciones o personas que desean impartir capacitación o adiestramiento (153-C y F).

Se refiere también de las variantes en cuanto a capacitación y adiestramiento por el tipo de contrato que rija en las empresas (153-M, N y O) y de las constancias a que los trabajadores tendrán derecho al aprobar los exámenes de capacitación y adiestramiento (153-T) mencionando su función y objetivo -- (153-V) y su importancia en cuanto al ascenso a otros puestos.

Se habla de la obligación de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, estableciendo sus características y funciones (153-I y J), así como de la integración de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento como órganos auxiliares de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social exponiendo sus facultades (153-K y L).

Se señalan, igualmente, sanciones por el incumplimiento de las obligaciones, por parte de los patrones, de presentar planes y programas de capacitación o de llevarlos a la práctica (153-S).

Como antes se dijo, la principal innovación en cuanto a capacitación y adiestramiento la constituye el capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo se hicieron otras modificaciones que son complemento de los que hemos analizado, siendo los más importantes:

Se asentó la importancia de promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores como un factor de interés social.

Se añadió que en el contrato escrito para una relación indivi

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

dual de trabajo, deberá quedar determinado que el trabajador será capacitado o adiestrado conforme a lo dispuesto en la -- Ley Federal del Trabajo.

Se establece como obligación patronal el proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos -- del capítulo III Bis de la propia Ley.

Se modifica el sistema de ascenso de los trabajadores para cubrir vacantes o puestos de nueva creación, tomando en cuenta la capacitación impartida para llevarlos a cabo.

Se agregan como aspectos del contenido de los contratos colectivos y Contratos Ley, cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En el título dedicado a autoridades de trabajo y servicios sociales se cambia totalmente un capítulo, dedicándolo al servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento considerándolo como autoridad competente en la aplicación de normas de trabajo en su jurisdicción, previendo la creación de diversos órganos que permitan la realización y vigilancia de acción de capacitación y adiestramiento, y estableciendo sus objetivos, facultades, actividades, etc.

3.5.2. Ley Nacional de Educación para Adultos.

Es pertinente mencionar que dentro del marco legal que rige la capacitación para el trabajo, existe la Ley Nacional de -- Educación para Adultos que, fundamentalmente, versa sobre las oportunidades y servicios que se le ofrecen al adulto en cuan

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

to a la educación básica y, en forma muy somera, hace referencia a la capacitación y el adiestramiento.

La Ley Nacional de Educación para Adultos, vigente desde el día 21 de Enero de 1976, propone un modelo de educación para adultos, aplicable a todo tipo de educación, beneficiando el renglón de capacitación para el trabajo; cuyos objetivos, en forma general, persiguen que las personas mayores de 15 años concluyan, como mínimo su educación básica (Primaria y Secundaria), desarrollen sus aptitudes físicas e intelectuales, eleven su nivel cultural, tomen conciencia de una solidaridad social y mejoren su vida familiar, laboral y social (Art. 4).

La Secretaría de Educación Pública, facultado para formular planes y programas de estudio, su evolución y revisar que sean cumplidos, acredita, certifica y expide constancias de estudios, asimismo coordina y dirige los servicios de educación de adultos que establezcan los Estados y Municipios (Art. 7 y 9).

Las dependencias del Ejecutivo Federal de los Estados y Municipios, los organismos descentralizados y las empresas de participación estatal organizarán servicios, promoción y asesoría para la educación de Adultos y darán las facilidades a sus trabajadores y familiares para estudiar (Art. 21).

Las empresas, comisariados ejidales y de bienes comunales, sindicatos, asociaciones y otras organizaciones podrán establecer servicios y asesoría de Educación de Adultos, facilitar a su personal a acreditar la educación básica y hacer extensivos estos servicios a los familiares de sus trabajadores (Art. 27).

La educación de adultos hace posible la relación entre el edu

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cando y la sociedad, desarrollando en él las facultades creativas y el deseo de estudiar en forma continua. Cabe mencionar que debido a los adelantos de las técnicas pedagógicas, - aunadas a los medios masivos de comunicación, el educando --- adulto aprovecha las facilidades que le ofrecen los sistemas abiertos de educación. Además, le proporciona mayores perspectivas de trabajo, posibilidades de continuar sus estudios en niveles superiores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO IV REALIZACION DE LA INVESTIGACION

Una vez terminada la investigación bibliográfica en la que se incluyeron aspectos teóricos sobre la capacitación en general y concretamente sobre la capacitación con énfasis en formación humana, así como aspectos legales de la capacitación y un breve esbozo del desarrollo de la Industria Automotriz en México, se procedió a llevar a cabo la investigación de campo que permitiera conocer la posición de las empresas que integran la Industria Automotriz Terminal frente al contenido de formación humana de sus programas de capacitación para personal de confianza.

El objetivo de este apartado es presentar la forma en que se llevó a cabo dicha investigación de campo y los resultados -- que se obtuvieron.

4.1. Técnica y Metodología.

Dada la naturaleza del universo elegido para esta investigación: Industria Automotriz Terminal en México, integrada únicamente por 6 empresas, el mencionado universo se investigó en su totalidad.

Para obtener la información se aplicó un cuestionario previamente elaborado que permitiera abarcar los aspectos que se -- consideraron más importantes para la investigación.

Se organizaron los datos recogidos, con el fin de conocer las características del universo elegido. La información recopi-

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lada se concentró en una tabulación con el objeto de facilitar su análisis e interpretación y obtener las conclusiones de la investigación.

4.2. Diseño del cuestionario.

Una vez determinada la información que se deseaba obtener, se procedió al diseño del cuestionario dirigido al departamento de Capacitación de las empresas que integran el universo, debiendo ser contestado por la persona que tenga a su cargo dicho departamento.

Tomando en consideración el posible carácter confidencial de algunos datos, se procuró solicitar información que pudiera ser proporcionada sin mayor problema por las empresas participantes.

En cuanto a los tipos de preguntas que se usaron, en función de la información que se quería obtener en cada caso, fueron principalmente preguntas cerradas y de opción múltiple, así como algunas preguntas directas o personales, cuya respuesta involucra el criterio del que responde. La redacción y el orden de las preguntas fue también tomada en cuenta a fin de -- que éstas cumplieran su cometido de obtener la información necesaria.

En cuanto al diseño físico del cuestionario se tomó en consideración que fuera simple y sencillo para favorecer la obtención de los datos y al mismo tiempo facilitar su control y manipulación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El cuestionario que se utilizó para la recolección de datos en esta investigación constó de 18 preguntas que quedaron comprendidas en las siguientes 7 partes en que se divide el mismo:

- I Datos Generales
- II Determinación de necesidades de capacitación
- III Planeación de la capacitación
- IV Objetivos
- V Cursos de Capacitación
- VI Metodología y Materiales Didácticos
- VII Evaluación y Seguimiento

A continuación se ofrece una breve explicación del objetivo - por el cual se incluyó cada una de las partes del cuestionario.

I Datos Generales.

El objetivo de esta parte es saber la conformación numérica - del personal de confianza de la empresa con base en el grado de responsabilidad de supervisión y si existe en dicha empresa la capacitación con contenido de formación humana que nos ocupa en la investigación.

II Determinación de necesidades de capacitación.

Conocer la forma en que llevan a cabo la detección de necesidades de capacitación y si los cursos que imparten responden a estas necesidades.

III Planeación de la capacitación.

Averiguar si planean sus cursos de capacitación y los pasos - que siguen para hacerlo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV Objetivos.

Determinar los objetivos de formación humana que pretenden alcanzar con la capacitación y saber si tienen alguna forma de evaluar el logro de los mismos.

V Cursos de capacitación.

Saber quién diseña, quién imparte y en qué horario se desarrollan los cursos de capacitación con contenido de formación humana.

VI Metodología y Materiales Didácticos.

Investigar qué métodos de instrucción y qué materiales didácticos utilizan con mayor frecuencia en los cursos que proporciona la empresa.

VII Evaluación y Seguimiento.

Indagar si llevan a cabo evaluación de cursos de capacitación con énfasis en formación humana; cómo consideran esta evaluación; si realizan el seguimiento de estos cursos; si se fomentan las relaciones interpersonales mediante estos cursos; qué beneficios arrojan y si influyen en el aumento de la productividad.

Antes de que el cuestionario fuera aplicado en las empresas de la Industria Automotriz Terminal, se aplicó a algunas personas relacionadas con la capacitación en diversas empresas para verificar su fidedignidad, operatividad y validez.

"Un cuestionario es válido cuando efectivamente recoge los datos necesarios para la investigación, es fidedigno cuando cualquier investigador que lo aplique obtendrá los mismos resultados; es operativo cuando su vocabulario es entendido en un sentido unívoco, o sea exactamente con el significado defi

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

nido por el diseñador del cuestionario"(11).

Una vez hecha esta prueba, se hicieron las correcciones pertinentes y se procedió a la impresión del cuestionario.

Se pensó en acompañar el cuestionario con una explicación de los objetivos que se pretenden al realizar la investigación y la enunciación de conceptos para unificar criterios.

A continuación se presenta el cuestionario utilizado con la explicación dirigida a las personas que proporcionaron la información.

(11) Pardinas, Felipe. 1972. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Pág. 85.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estimados señores:

El motivo de esta carta es solicitar su colaboración en el trabajo de investigación sobre la capacitación con contenido de formación humana que realizaremos en la Industria Automotriz.

Esta investigación se llevará a cabo con fines académicos para la integración de un trabajo que será presentado para optar -- por el título de Licenciado en Pedagogía en la Universidad Salesiana.

La razón fundamental por la que hemos escogido este tema, es la importancia que la capacitación tiene dentro de cualquier empresa; sin embargo, consideramos que la capacitación no debe estar limitada al campo técnico, sino abarcar todos los aspectos de la vida del hombre, a fin de propiciar su desarrollo integral y la consecuente repercusión en el desempeño de su trabajo.

Por lo tanto, entendemos por capacitación con contenido de formación humana a la que se enfoca al perfeccionamiento del trabajador como persona, a través del cambio de actitudes, modificación de conductas, desarrollo de aptitudes, etc.

Para la obtención de los datos, hemos diseñado el cuestionario adjunto, con el objeto de que sea contestado a la brevedad posible.

La información que le solicitamos sobre el personal de confianza de su empresa, será tratada en forma confidencial y, de antemano, le ofrecemos reciprocidad en la tabulación de los datos obtenidos en caso de ser de interés para ustedes.

Agradecemos su amable colaboración para la realización de este trabajo.

Atentamente,

Anexo: Cuestionario

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

56

CUESTIONARIO PARA DEPARTAMENTOS DE CAPACITACION DE LAS
EMPRESAS DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ TERMINAL

I. Datos Generales

Nombre de la empresa: _____

Número de empleados: _____

Número de empleados con responsabilidad de supervisión: _____

Número de Jefes de Sección de Depto.: _____

1. Dentro de los programas de capacitación de su empresa, existen cursos con énfasis en formación humana?

() SI () NO

II. Determinación de necesidades de capacitación

2. ¿Se hacen estudios para detectar las necesidades de capacitación?

() SI ¿Cómo? Niveles directivos _____

Niveles supervisorios _____

Niveles empleados, oficinistas y auxiliares _____

Nivel obreros _____

() NO ¿Por qué? _____

¿Con qué frecuencia? _____

3. ¿Los cursos de capacitación que se han impartido han respondido a las necesidades detectadas en la empresa?

() SI

() NO () Parcialmente

En caso de no ó parcialmente, ¿por qué?

() Presupuesto

() Falta de conocimiento de las necesidades de capacitación.

() Inaplicabilidad de los cursos

() Baja calidad de los cursos

() Otros _____

III. Planeación de la capacitación

4. ¿Se planean los cursos de capacitación?

() SI

() NO ¿Por qué? _____

5. ¿Cuáles son los pasos que siguen en la planeación de la capacitación? (Marcar en orden secuencial)

() Detección de necesidades de capacitación

() Fijación de objetivos

() Estructuración de contenidos

() Establecimientos de sistemas de evaluación

() Metodología

() Evaluación de resultados

() Seguimiento de la capacitación

() Análisis de la información estadística

() Otros _____

IV. Objetivos

6. ¿Cuáles son los objetivos de formación humana que se pretenden alcanzar con la capacitación?

() Cambio de actitudes

() Modificación de conductas

() Desarrollo de aptitudes

() Actualización

() Formación

() Información

- () Educación _____
 () Desarrollo de potencialidades _____
 () Otros _____

7. ¿Existe alguna forma de evaluar si los objetivos fueron alcanzados?

() SI ¿Cuál? _____

() NO ¿Por qué? _____

V. Cursos de capacitación

8. Los cursos de capacitación con énfasis en formación humana que proporciona la empresa son:

- a. () Elaborados por el personal de la misma
 b. () Cursos comprados
 c. () Cursos elaborados para la empresa por consultores externos
 d. () Otros _____

9. Tomando como referencia los casos de la pregunta anterior, ¿quién imparte los cursos?

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

10. Tomando como referencia los casos de la pregunta número 8, ¿en qué horario se imparten los cursos?

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

VI. Metodología y materiales didácticos

11. ¿Qué métodos de instrucción son utilizados con mayor frecuencia para los cursos de capacitación que proporciona la empresa? (marque en orden de mayor a menor frecuencia)

- () Conferencia
 - () Método del caso
 - () Dramatización
 - () Instrucción programada
 - () Juegos vivenciales
 - () Audiovisuales
 - () Otros _____
-

12. ¿Qué tipo de materiales didácticos utilizan con mayor frecuencia en la impartición de los cursos?

(Marque en orden de mayor a menor frecuencia)

- () Pizarrón
 - () Rotafolio
 - () Películas
 - () Sonoramas
 - () Retroproyección
 - () Manual de enseñanza programada
 - () Notas técnicas
 - () Otros _____
-
-

VII. Evaluación y seguimiento

13. ¿Se lleva a cabo la evaluación de cursos de capacitación con énfasis en formación humana?

() SI ¿Cómo? _____

() NO ¿Por qué? _____

14. En su empresa la evaluación de resultados de los cursos de capacitación con énfasis en formación humana es:

() Valiosa

() Importante

() Nula

¿Por qué? _____

15. ¿Se realiza el seguimiento de los cursos de capacitación con contenidos de formación humana?

() SI ¿Cómo? _____

() NO ¿Por qué? _____

16. ¿La capacitación con contenidos de formación humana fomenta las relaciones interpersonales de los empleados?

() SI () NO () Parcialmente

¿Por qué? _____

Falta Página

61

17. En su opinión, los beneficios de la capacitación con contenidos de formación humana son para:

- () La empresa
() El empleado
() Ambos

¿Por qué? _____

18. ¿Aumenta la productividad del personal que recibe la capacitación con contenido de formación humana?

- () SI () NO

¿Por qué? _____

¿Cómo lo mide? _____

Muchas gracias por su atención en contestar este cuestionario.

4.3. Recopilación de la Información.

La entrega de los cuestionarios se hizo personalmente en las oficinas que cada una de las empresas de la Industria Automotriz Terminal tienen en el Distrito Federal, procurando tener una entrevista con la persona encargada de la capacitación a fin de hacer comentarios, aclarar dudas, etc. acerca del cuestionario y darjárselos para ser contestado.

A continuación se enlistan las empresas participantes:

CHRYSLER DE MEXICO, S.A.
Lago Alberto No. 320
México, D.F. 11520

FORD MOTOR COMPANY, S.A.
Paseo de la Reforma No. 333
México, D.F. 06500

GENERAL MOTORS DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Lago Victoria No. 74
México, D.F. 11520

NISSAN MEXICANA, S.A. DE C.V.
Insurgentes Sur No. 1457
México, D.F. 03900

ORGANIZACION RENAULT MEXICO
Puente 150 No. 837
México, D.F. 02300

VOLKSWAGEN DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Blvd. Manuel Avila Camacho No. 1
México, D.F. 11560

Aproximadamente un mes después se habían recopilado todos --- los cuestionarios siendo muy satisfactoria la entusiasta colaboración de las empresas que respondieron el cuestionario, de mostrando todas ellas, su interés en el tema y en conocer los resultados de la investigación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Razón por la cual, una vez terminada la tabulación de la información, se les envió una copia agradeciéndoles nuevamente su participación.

A continuación se presenta la carta que acompañó a dicha tabulación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IRMA A. BARQUET RODRIGUEZ
Curazao No. 670
México, D.F. 07300
Tel. 586 35 35

Octubre 15 de 1984.

Adjunto a la presente encontrará copia de la tabulación de los datos resultantes de la investigación sobre la capacitación con contenido de formación humana en la Industria Automotriz Terminal, en que recientemente participó la empresa a la que pertenece.

Agradezco una vez más su colaboración y espero que la información sea de utilidad para ustedes.

Quedo a sus órdenes para cualquier asunto relacionado con la mencionada información.

A t e n t a m e n t e ,

Irma A. Barquet Rodríguez

Anexo: Nueve tablas de información.

En seguida se presenta la tabulación de los datos recabados de la investigación en la Industria Automotriz Terminal. Para su elaboración, se consideraron los siguientes aspectos:

Se mantuvo el mismo orden de las preguntas contenidas en el cuestionario, utilizando claves de la "A" a la "F" para diferenciar los datos de cada empresa y facilitar la lectura y comprensión de la información. Asimismo, la agrupación de las respuestas se efectuó en función de las partes en que se divide el instrumento de investigación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TABLA No. 1

I. DATOS GENERALES

Clave	Número de Empleados	Número de Empleados con resp. de superv.	Número de Jefes de Sección o depto.	1. Existen cursos con énfasis en formación humana?
A	6,000	1,200	200	Si
B	1,575	850	850	Si
C	2,316	947	80	Si
D	2,260	144	116	Si
E	950	350	91	Si
F	14,000	600	400*	Si

* Desde jefes de sección hasta directores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TABLA N° 2

II. METODO DE DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

CLAVE	2. ¿SE HACEN ESTUDIOS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION?	NIVELES DIRECTIVOS	NIVELES SUPERV.	NIV. EMP. OFICINA Y AUX.	OBREROS	FRECUENCIA
A	SI	JUNTAS	ENCUESTAS	ENCUESTAS	ENCUESTAS	CADA AÑO
B	SI	EN TODOS LOS CASOS SE HA PARTIDO DE UNA DETECCION ORGANIZACIONAL (ENTREVISTAS, CUESTIONARIOS, ETC.). NO SE REALIZAN DETECCIONES INDIVIDUALES.				---
C	SI	SE IMPARTEN CURSOS DE ACTUALIZACION	CON EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y MEDIANTE INTEGRACION DE GRUPOS DE TRAB.	IDEM ANTERIOR	NO ESTA BAJO SU RESPONSABILIDAD	---
D	SI	PRODUCTIVIDAD, DESARROLLO DEL TRABAJO	DESARROLLO DEL TRABAJO	IDEM	IDEM	2 VECES AL AÑO CON INFORMES TRIMESTRALES
E	SI	SISTEMA DE DETECCION DE NECESIDADES. CENTRO DE ESPECIALIZACION PROFESIONAL (MONTERREY)	IDEM	IDEM	IDEM	CADA 3 ó 4 AÑOS
F	SI	PROGRAMAS DE DESARROLLO INDIVIDUAL (BASADOS EN EL SISTEMA DE EVALUACION DE EJECUT) Y CON ASSESSMENT CENTER	COMPARACIONES DE PERFILES DE SUPERVISORES	IDEM	CON BASE EN DESCRIPCIONES DE PUESTOS	CUANDO ES NECESARIO DEBIDO A CAMBIOS EN LOS PUESTOS

TABLA No. 3

II. DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION (Cont.)

	3. En los cursos de capacitación que se han impartido, han respondido a las necesidades detectadas en la empresa?		
Clave	Si	Parcialmente	En caso de "parcialmente" Por qué?
A	X		
B		X	Se ha detectado la necesidad de rediseñar los actuales y diseñar los nuevos cursos
C		X	Inaplicabilidad de los cursos
D		X	Mentalidad diferente de la personalidad del individuo
E	X		
F	X		

TABLA N° 4

III. PLANEACION DE LA CAPACITACION

CLAVE	4. ¿SE PLANEAN LOS CURSOS DE CAPACITACION?	5. PASOS QUE SIGUEN EN LA CAPACITACION (EN ORDEN SECUENCIAL)
A	SI	1) DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2) FIJACION DE OBJETIVOS 3) ANALISIS DE LA INFORMACION ESTADISTICA
B	SI	1) DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2) FIJACION DE OBJETIVOS 3) ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS 4) METODOLOGIA 5) ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE EVALUACION 6) EVALUACION DE RESULTADOS
C	SI	1) FIJACION DE OBJETIVOS 2) DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 3) ANALISIS DE LA INFORMACION ESTADISTICA (COMO RESULTADO DE LA DETECCION) 4) METODOLOGIA 5) ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS 6) ESTABLECIMIENTOS DE SISTEMAS DE EVALUACION 7) EVALUACION DE RESULTADOS 8) SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION
D	SI	1) FIJACION DE OBJETIVOS (DE LA EMPRESA) 2) DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 3) ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS 4) METODOLOGIA (IMPLICA OBJETIVOS DEL CURSO) 5) ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE EVALUACION 6) EVALUACION DE RESULTADOS 7) SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION 8) ANALISIS DE LA INFORMACION ESTADISTICA
E	SI	1) DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2) ANALISIS DE LA INFORMACION ESTADISTICA 3) FIJACION DE OBJETIVOS 4) ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS 5) ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE EVALUACION 6) METODOLOGIA 7) EVALUACION DE RESULTADOS 8) SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION
F	SI	1) FIJACION DE OBJETIVOS 2) DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION 3) ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS 4) METODOLOGIA 5) ESTABLECIMIENTO DE SISTEMAS DE EVALUACION 6) EVALUACION DE RESULTADOS 7) SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION

TABLA N° 5

IV. OBJETIVOS

CLAVE	6. ¿CUALES SON LOS OBJETIVOS DE FORMACION HUMANA QUE SE PRETENDEN ALCANZAR CON LA CAPACITACION?	7. ¿EXISTE ALGUNA FORMA DE EVALUAR SI LOS OBJETIVOS FUERON ALCANZADOS?
A	CAMBIO DE ACTITUDES; MODIFICACION DE CONDUCTAS; DESARROLLO DE APTITUDES; ACTUALIZACION; FORMACION; INFORMACION; EDUCACION DESARROLLO DE POTENCIALIDADES	SI. EVALUACION DEL EVENTO Y SEGUIMIENTO
B	CAMBIO DE ACTITUDES; MODIFICACION DE CONDUCTAS; ACTUALIZACION; INFORMACION	SI. EN ALGUNOS CURSOS A TRAVES DE PRUEBAS DE COMPRENSION Y OBSERVACION DIRECTA EN EL CASO DE MODIFICACION DE CONDUCTAS
C	CAMBIO DE ACTITUDES; MODIFICACION DE CONDUCTAS; DESARROLLO DE POTENCIALIDADES	NO. ESPECIALMENTE EN EL CASO DE LA FORMACION HUMANA RESULTA DIFICIL; LOS UNICOS PARAMETROS QUE SE PUDIERON CONSIDERAR SON: CAMBIO DE ACTITUD DESPUES DE LA CAPACITACION, MODIFICACION DE CONDUCTA Y PRODUCTIVIDAD
D	CAMBIO DE ACTITUDES; MODIFICACION DE CONDUCTAS; DESARROLLO DE APTITUDES; ACTUALIZACION; INFORMACION	SI. CUESTIONARIOS ANTES Y DESPUES DE LA CAPACITACION; INFORMACION DEL JEFE SOBRE EL DESARROLLO DEL TRABAJO DEL EMPLEADO Y DE ESTE SOBRE SU TRABAJO
E	MODIFICACION DE CONDUCTAS; DESARROLLO DE APTITUDES; ACTUALIZACION; FORMACION; INFORMACION	SI. INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA FUNCION DE CAPACITACION
F	CAMBIO DE ACTITUDES; MODIFICACION DE CONDUCTAS; DESARROLLO DE APTITUDES; ACTUALIZACION; FORMACION; INFORMACION; EDUCACION; DESARROLLO DE POTENCIALIDADES	NO. EN PROGRAMAS DE CONDUCTA, LOS CAMBIOS NO SON SOLO ASPECTOS PERSONALES SINO QUE INFLUYE EL MEDIO. LOS CAMBIOS SE REALIZAN PAULATINAMENTE Y NO SIEMPRE SE PUEDEN CORRELACIONAR DIRECTAMENTE CON LA CAPACITACION.

TABLA N° 6

V. CURSOS DE CAPACITACION

CLAVE	8. LOS CURSOS DE CAPACITACION CON ENFASIS EN FORMACION HUMANA QUE PROPORCIONA LA EMPRESA SON:	9. ¿QUIEN IMPARTE LOS CURSOS?	10. ¿EN QUE HORARIOS?
A	A) ELABORADOS POR EL PERSONAL DE LA MISMA B) CURSOS COMPRADOS	A) GERENTE DE RECURSOS HUMANOS B) GERENTE DEL INSTITUTO DE DESARROLLO PROFESIONAL	HORAS LABORABLES Y FINES DE SEMANA
B	A) ELABORADAS POR EL PERSONAL DE LA MISMA B) CURSOS COMPRADOS	A) PERSONAL DE LA SECCION DE DESARROLLO DE PERSONAL B) PERSONAL DE LA INSTITUCION A LA CUAL SE COMPRA EL CURSO	MIXTO
C	C) CURSOS ELABORADOS PARA LA EMPRESA POR CONSULTORES EXTERNOS	C) INSTRUCTORES EXTERNOS ESPECIALIZADOS	MIXTO
D	C) CURSOS ELABORADOS PARA LA EMPRESA POR CONSULTORES EXTERNOS	C) CONSULTORES EXTERNOS	HORAS DE TRABAJO, VIERNES Y SABADOS
E	B) CURSOS COMPRADOS	B) CENTRO DE ESPECIALIZACION PROFESIONAL. INSTITUCIONES CAPACITADORAS EXTERNAS	DENTRO DE JORNADAS DE TRABAJO, EXCEPTO LOS IDIOMAS
F	A) ELABORADOS POR EL PERSONAL DE LA MISMA B) CURSOS COMPRADOS	A) ENTRENADORES INTERNOS EN EL 90% DE LOS CASOS B) ENTRENADORES EXTERNOS EN CASOS DE CURSOS MUY ESPECIALIZADOS QUE NO CONVIENE DESARROLLAR INTERNAMENTE; PERO NUNCA EN CURSOS DE CONDUCTA.	DENTRO DE HORAS LABORABLES

TABLA N° 7

VI. METODOLOGIA Y MATERIALES DIDACTICOS

CLAVE	11. METODOS DE INSTRUCCION (ORDEN SECUENCIAL)	12. MATERIALES DIDACTICOS (ORDEN SECUENCIAL)
A	INSTRUCCION PROGRAMADA; CONFERENCIA; JUEGOS VIVENCIALES; METODO DEL CASO; AUDIOVISUALES; DRAMATIZACION	ROTAFOLIO; PIZARRON; RETROPROYECCION, PELICULAS; MANUAL DE ENSEÑANZA PROGRAMADA
B	METODO DEL CASO; DRAMATIZACION; CON- FERENCIA; JUEGOS VIVENCIALES; AUDIO- VISUALES	ROTAFOLIO, PELICULAS; NOTAS TECNICAS; RETROPRO- YECCION
C	CONFERENCIA; INSTRUCCION PROGRAMADA; AUDIOVISUALES	ROTAFOLIO, RETROPROYECCION; PELICULAS; MANUAL DE ENSEÑANZA PROGRAMADA; NOTAS TECNICAS; VI- DEOCASSETERA
D	CONFERENCIA; METODO DEL CASO; INS- TRUCCION PROGRAMADA (PARA VENTAS); JUEGOS VIVENCIALES; AUDIOVISUALES	ROTAFOLIO; PIZARRON; RETROPROYECCION; MANUAL DE ENSEÑANZA PROGRAMADA; NOTAS TECNICAS; VIDEOCA- SSETERA
E	CONFERENCIA; METODO DEL CASO; JUEGOS VIVENCIALES	PIZARRON; ROTAFOLIO; NOTAS TECNICAS
F	METODO DEL CASO; JUEGOS VIVENCIALES CONFERENCIA; AUDIOVISUALES; DRAMATIZA- CION; INSTRUCCION PROGRAMADA (SOLO PARA IDIOMAS)	ROTAFOLIO; PELICULAS; RETROPROYECCION; PIZARRON; SONORAMAS; MANUAL DE ENSEÑANZA PROGRAMADA (SOLO PARA IDIOMAS; NOTAS TECNICAS

TABLA N° 8

VII. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

CLAVE	13. ¿SE LLEVA A CABO LA EVALUACION DE CURSOS DE CAPACITACION CON ENFASIS EN FORMACION HUMANA?	14. LA EVALUACION DE RESULTADOS ES:	15. ¿SE REALIZA EL SEGUIMIENTO DE LOS CURSOS?
A	SI; MEDIANTE UNA EVALUACION AL FINAL DEL CURSO O EVENTO	VALIOSA	SI; JUNTAS DE TRABAJO
B	SI; OBSERVACION DIRECTA Y "SEGUIMIENTO INFORMAL" EN LA SITUACION DE TRABAJO	VALIOSA. ES LA UNICA MANERA DE CONOCER LA VALIDEZ DEL CURSO	SI; A TRAVES DE UN "SEGUIMIENTO INFORMAL", ES DIFICIL MEDIR LA UTILIDAD DEL CURSO BASANDOSE EN RESULTADOS CUANTITATIVOS
C	NO; NO EXISTE UN METODO CONFIABLE EN ESTE TIPO DE FORMACION, ADEMAS DEL CAMBIO DE ACTITUD DEL CAPACITADO	VALIOSA	NO; AUN NO SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE IMPLEMENTADOS
D	SI; POR MEDIO DE CUESTIONARIOS	VALIOSA; SABER EL AVANCE DE LA CAPACITACION Y VALORAR SU INVERSION	SI; POR MEDIO DE UN CARNET DE CAPACITACION PARA COMPLEMENTAR BLOQUES
E	NO. NO EXISTE EL INSTRUMENTO QUE PERMITE LA COMPARACION DE ACTITUDES	IMPORTANTE. PARA OBSERVAR LA EFICACIA Y RENTABILIDAD DE LOS MISMOS	NO; NO SE TIENE PROGRAMACION DE SEGUIMIENTO
F	NO. LA CONDUCTA OBSERVABLE ES PRODUCTO DE 2 FACTORES: EL SISTEMA DE CREENCIAS Y SUPOSICIONES DE LA PERSONA Y EL AMBIENTE	IMPORTANTE, PORQUE EL AMBIENTE INFLUYE TANTO QUE LOS CAMBIOS SON A LARGO PLAZO Y NO SIEMPRE SE PUEDEN CORRELACIONAR CON LA CAPACITACION	SI; A BASE DE CURSOS SERIADOS

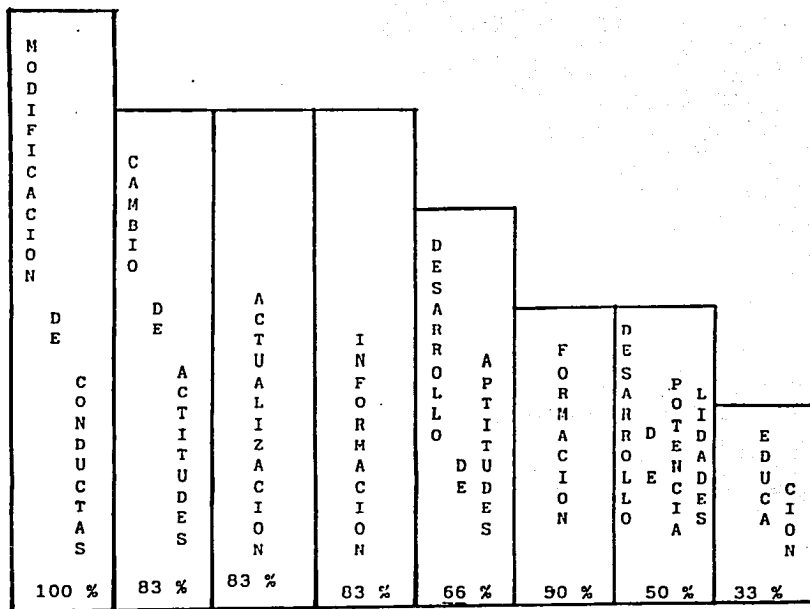
TABLA N° 9

VII. EVALUACION Y SEGUIMIENTO (Cont.)

CLAVE	16. ¿FOMENTA LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS EMPLEADOS?	17. LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION SON PARA: (OPINION)	18. ¿AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL QUE RECIBE LA CAPACITACION CON CONTENIDO DE FORMACION HUMANA?
A	SI: PORQUE EL CONTENIDO DE LOS CURSOS ES PARA MEJORAR ESTE TIPO DE RELACIONES	AMBOS: PORQUE POR LA FALTA DE UNA BUENA RELACION HUMANA SE PIERDE MUCHA PRODUCTIVIDAD	SI: PORQUE SE MODIFICAN CONDUCTAS
B	SI: PORQUE ES PARTE DE LOS OBJETIVOS PRIMORDIALES DE LOS CURSOS	AMBOS: EL CONTENIDO ES APLICABLE AL AMBITO FAMILIAR Y SOCIAL EN GENERAL	SI: EL MEJORAR LAS RELACIONES SUPERVISOR-SUBORDINADO REPERCUTE EN LA PRODUCTIVIDAD DEL AREA. ¿COMO LO MIDE? SE PUEDE MEDIR LA PRODUCTIVIDAD DE AREA, MAS NO EL GRADO EN QUE EL CURSO EN ESPECIFICO HA CONTRIBUIDO A ELLA
C	SI: UNO DE LOS OBJETIVOS DE ESTE TIPO DE FORMACION ES DESARROLLAR HABILIDADES DE RELACIONARSE CON GRUPOS DE TRABAJO, Y ESTO DE ALGUNA MANERA MEJORA LAS RELACIONES INTERPERSONALES	AMBOS: EN LA MEDIDA EN QUE UN INDIVIDUO SEA CONSIDERADO COMO TAL Y SE ENCUENTRE MOTIVADO Y MAS REALIZADO COMO PERSONA, MEJORES SERAN SUS RESULTADOS	SI: PRINCIPALMENTE PORQUE SE ENCUENTRA MOTIVADO. ¿COMO LO MIDE? CON BASE EN LA PRODUCTIVIDAD Y ACTITUD DE LOS INDIVIDUOS QUE HAN SIDO CONSIDERADOS PARA LA CAPACITACION
D	SI: SE LES DA A CONOCER OTRA PARTE DE ELLOS MISMOS PARA MODIFICAR ACTITUDES	AMBOS: AL ESTAR CONCIENTE UN EMPLEADO DE SUS FUNCIONES ALCANZA LOS OBJETIVOS EN UNA RELACION MAS ARMONIOSA	SI: CONSECUENCIA DE LA PREGUNTA ANTERIOR. ¿COMO LO MIDE? TOMANDO EN CUENTA LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL Y EL PERFIL DE SU PUESTO
E	SI: LES PERMITE CONOCERSE, ENCONTRARSE Y TRATARSE	AMBOS: PORQUE EL DESARROLLO DE LA PERSONA REPERCUTE EN BENEFICIO DE LA EMPRESA	SI: PORQUE CADA PERSONA SE CONOCE Y SE VALORA MEJOR; ASI ENRIQUECIDA SE HACE MAS PRODUCTIVA. ¿COMO LO MIDE? NO CONTAMOS CON INSTRUMENTOS PROPIOS
F	SI: PORQUE PRODUCE CONCIENTIZACION DE LAS PROPIAS FALLAS Y DESEOS DE SUPERACION PERSONAL; ESTO TRAE COMO GANANCIA MARGINAL MEJORA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES; PERO ES NECESARIO EL SEGUIMIENTO YA QUE DE LO CONTRARIO SE CAERIA EN PATRONES DE CONDUCTA ANTERIORES	AMBOS	SI: PORQUE MUCHAS VECES, AL MOTIVAR A LA SUPERACION PERSONAL, SE INCREMENTA LA PRODUCTIVIDAD. ¿COMO LO MIDE? NO SE PUEDE MEDIR DIRECTAMENTE; SIMPLEMENTE SE PUEDE OBSERVAR UN AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, PERO NO SE PUEDE PROBAR QUE SE DEBA EXCLUSIVAMENTE A LA CAPACITACION

PASOS	% de empresas que lo toman como paso número:								% de empresas que no lo consideran
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Detección de necesidades de capacitación	50%	50%							
Fijación de objetivos	50%	33%	17%						
Estructuración de contenidos			50%	17%	17%				16%
Establecimiento de sistemas de evaluación					66%	17%			17%
Metodología				66%		17%			17%
Evaluación de Resultados						50%	33%		17%
Seguimiento de la Capacitación							33%	33%	34%
Análisis de la Información Estadística		17%	33%					17%	33%

C U A D R O I I
 JERARQUIZACIÓN DE PASOS PARA
 PLANEAR CURSOS



OBJETIVOS DE FORMACION HUMANA ALCANZABLES POR MEDIO DE LA CAPACITACION

METODOS DE INSTRUCCION	No. de empresas que le dan el lugar número:						% de empresas que los utilizan
	1	2	3	4	5	6	
Conferencia	3	1	2				100%
Método del Caso	2	2		1			83%
Dramatización		1			1	1	50%
Instrucción Programada	1	1	1			1	66%
Juegos Vivenciales		1	2	2			83%
Audiovisuales			1	1	3		83%

C U A D R O I V
 METODOS DE INSTRUCCION MAS
 FRECUENTEMENTE UTILIZADOS

MATERIALES DIDACTICOS	No. de empresas que le dan el lugar número:							% de empresas que los utilizan
	1	2	3	4	5	6	7	
Pizarrón	1	2		1	1			83%
Rotafolio	5	1						100%
Películas		2	1	1				66%
Sonoramas					1			17%
Retroproyección		1	3	1				83%
Manual de Enseñanza Programada				2	1	1		66%
Notas Técnicas			2		2		1	83%
Videocasetera								33%

C U A D R O V
MATERIALES DIDACTICOS MAS
FRECUENTEMENTE UTILIZADOS

4.4. Análisis de la información obtenida.

En este apartado se exponen las conclusiones que se obtuvieron a partir de la información sobre la actividad de capacitación con contenido de formación humana que se realiza en la Industria Automotriz Terminal en México.

En cuanto a los datos generales solicitados a las empresas, se observa que para obtener la información sobre la cantidad de personal con la que cuentan, en sus diferentes niveles jerárquicos, no utilizan el mismo criterio de clasificación puesto que hay marcadas diferencias en las cifras mencionadas (Tabla No. 1).

- 1.- El total de las empresas que integran la rama industrial que nos ocupa cuenta con cursos con énfasis en formación humana, dirigidos al personal de confianza que las integra (Tabla No. 1).

Cabe mencionar que en una de las empresas participantes, la capacitación de formación humana es una idea nueva, aún no implementada totalmente, pero sí en vías de estar lo dado el gran interés de sus dirigentes y empleados en contar con ella. Las respuestas que dieron al cuestionario en algunos casos coinciden con lo que ya tienen y en otros con lo que pretenden lograr en cuanto a capacitación con contenido de formación humana.

- 2.- Los estudios de investigación para determinar las necesidades de capacitación de los diversos niveles, en general se realizan por medio de entrevistas y juntas y consideran los perfiles de puestos como parámetros valiosos, así como la calificación de desempeño del personal afectado (Tabla No. 2).

- 3.- No existe una frecuencia uniforme con respecto a la elaboración de estudios de determinación de necesidades de capacitación (Tabla No. 2).
- 4.- El 50% de las empresas del universo investigado satisface completamente, mediante la capacitación, las necesidades detectadas, mientras que el otro 50% lo hace parcialmente debido a la constante actualización de sus contenidos o a la inaplicabilidad de los cursos (Tabla No. 3).
- 5.- Todas las empresas encuestadas planean los cursos de capacitación que imparten a personal de confianza (Tabla No. 4).
- 6.- En cuanto a la forma en que se jerarquizan los pasos que siguen las empresas para planear sus cursos, se observó el siguiente comportamiento:
 - La "detección de necesidades de capacitación" fue considerada como primer paso por tres empresas (50%) y como segundo paso por otras tres (50%).
 - La "fijación de objetivos", primer paso para tres empresas (50%); segundo paso para dos empresas (33%) y tercer paso para una (17%).
 - La "estructuración de contenido", tercer paso para tres empresas (50%); cuarto paso para una (17%); quinto paso para una (17%) y no fue considerada por una empresa -- (16%).
 - El "establecimiento de sistemas de evaluación", quinto paso para cuatro empresas (66%); sexto paso para --

- una (17%) y no fue considerado por una empresa (17%).
- La "metodología, cuarto paso para cuatro empresas --- (66%); sexto paso para una (17%) y no fue considerada por una empresa (17%).
 - La "evaluación de resultados", sexto paso para tres - empresas (50%); séptimo paso para dos (33%) y no fue considerada por una empresa (17%).
 - El "seguimiento de la capacitación", séptimo paso para dos empresas (33%); octavo paso para 2 empresas (33%) y dos más no lo consideraron (34%).
 - El "análisis de la información estadística", segundo - paso para una empresa (17%); tercero para dos (33%) y octavo para una (17%); dos empresas no lo consideraron (33%) (Tabla No. 4, Cuadro II).

Debe hacerse notar aquí que la gran mayoría de las empresas interpretó la tarea de "fijación de objetivos" en -- función de los objetivos de la propia organización, cuando se hacía referencia a las finalidades concretas de los cursos de capacitación.

- 7.- Los objetivos de formación humana que pretenden alcanzar con la capacitación son los siguientes (entre paréntesis se pone el porcentaje de las empresas que los menciona):
- Cambio de actitudes (83%).
 - Modificación de conductas (100%).
 - Desarrollo de aptitudes (66%).
 - Actualización (83%).
 - Formación (50%).
 - Información (83%).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Educación (33%).
 - Desarrollo de potencialidades (50%).
- (Tabla No. 5, Cuadro III).

En este punto existen pequeñas contradicciones ya que se menciona principalmente la Modificación de conductas, -- que es un objetivo directo de la capacitación con contenido de formación humana, pero en segundo término se mencionan la Información y Actualización que normalmente -- son objetivos de una capacitación técnica. Sin embargo, en general se optó por mencionar objetivos alcanzables -- por medio de la capacitación con énfasis en formación humana.

- 8.- El 66% de las empresas investigadas creen que sí existen formas de evaluar si los objetivos fueron alcanzados --- (por medio de algunos instrumentos tales como cuestionarios, entrevistas, pruebas de comprensión y observación directa de conductas).

El 34% restante no lo considera así (por ser casos de formación humana que son difíciles de medir; pueden darse cambios personales influidos por el medio y no siempre -- se pueden correlacionar con la capacitación) (Tabla No. 5).

En estos puntos existe contradicción pues mencionan la -- productividad junto con el cambio de actitud o modificación de conductas como parámetros difíciles de cuantificar en la medición de resultados de los programas, siendo la productividad un aspecto mesurable.

- 9.- En cuanto a la procedencia de los cursos de capacitación con énfasis en formación humana que proporcionan -- las empresas encuestadas, se obtuvieron los siguientes

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

resultados:

<u>%</u>	<u>Cursos</u>	<u>Los imparten</u>
50	Elaborados por personal de la misma empresa.	Personal de la misma empresa.
	Comprados.	Personal de las instituciones donde se compran los cursos.
33	Cursos elaborados para la empresa por consultores externos.	Instructores externos especializados.
17	Comprados.	Personal de las instituciones donde se compran los cursos.

(Tabla No. 6).

Se puede deducir que las empresas carecen de personal especializado para el diseño e impartición de cursos, dado que tienen que recurrir a instituciones externas e instructores de capacitación especializados.

- 10.- En lo referente al horario en que se imparten los cursos, el 66% de las empresas es mixto y en el 34% restante es dentro de horas laborables, exceptuando los cursos de idiomas en una de ellas (Tabla No. 6).

Esto indica que existe cierta restricción por parte de las empresas para llevar a cabo esta actividad y mucha disponibilidad por parte de los empleados de confianza de las mismas.

11.- Los métodos de instrucción utilizados con mayor frecuencia por las diversas empresas, se enuncian a continuación:

- A la "conferencia", le fue dado el primer lugar por 3 empresas; el segundo por una y el tercero por dos más, (100%).
- Al "método del caso", dos empresas le dan el primer lugar; dos el segundo y una el cuarto (83%). Una empresa no lo utiliza frecuentemente.
- A la "dramatización", una empresa le da el segundo lugar; una el quinto y una el sexto (50%). Tres de las empresas no la utilizan frecuentemente.
- A la "instrucción programada", una empresa le da el primer lugar; una el segundo; una el tercero y una el sexto (66%). Dos empresas no la utilizan frecuentemente.
- A los "juegos vivenciales", una empresa les da el segundo lugar; dos el tercero y dos el cuarto (83%). Una empresa no los utiliza frecuentemente.
- A los "audiovisuales", una empresa les da el tercer lugar, una el cuarto y tres el quinto (83%). Una empresa no los utiliza frecuentemente.

(Tabla No. 7, Cuadro IV).

Sin embargo, la instrucción programada y la conferencia no son los métodos más adecuados para los cursos de capacitación con contenido de formación humana, pues no per-

miten el contacto con las personas, ni el intercambio de experiencias o el diálogo. Los audiovisuales pueden ser únicamente auxiliares didácticos.

12.- En relación a la frecuencia con que utilizan los diferentes materiales didácticos, se comportan de la siguiente manera:

- Al "pizarrón", una empresa le da el primer lugar; dos empresas le dan el segundo lugar; una el cuarto y una el quinto (83%). Una empresa no lo utiliza con frecuencia.
- Al "rotafolio", cinco empresas le dan el primer lugar y una el segundo (100%).
- A las "películas", dos empresas les dan el segundo lugar; una el tercero y una el cuarto (66%). Dos empresas no las utilizan frecuentemente.
- A los "sonogramas", una empresa les da el quinto lugar (17%). Las cinco restantes no los utilizan con frecuencia.
- A la "retroproyección", una empresa le da el segundo lugar; tres el tercero y una el cuarto (83%). Una empresa no la utiliza con frecuencia.
- Al "manual de enseñanza programada", dos empresas le dan el cuarto lugar; una el quinto y otra el sexto (66%). Dos no lo utilizan frecuentemente.
- Dos de las empresas señalan la "videocassetera" como material didáctico utilizado frecuentemente por ellas en la capacitación (33%).

(Tabla No. 7, Cuadro V).

- 13.- De las empresas encuestadas, el 50% llevan a cabo la evaluación de cursos de capacitación con énfasis en formación humana mediante observación y "seguimiento informal" en la situación de trabajo o por medio de cuestionarios.

El otro 50% no la llevan a cabo por considerar que no existe un método confiable o un instrumento adecuado para medir el cambio de actitud de los capacitados y por considerar también que hay además dos factores que influyen en la conducta del personal capacitado: sus propias creencias y suposiciones y el medio ambiente que los rodea (Tabla No. 8).

- 14.- El 67% de las empresas considera que la evaluación de resultados de los cursos de capacitación con énfasis en formación humana es "valiosa" ya que permite conocer la inversión, el avance y la validez de los programas. Una de las empresas que integran este porcentaje no realiza la evaluación de los cursos, por lo tanto es contradictorio en cuanto a que considera valiosa esta labor.

El 34% restante considera dicha evaluación "importante" pues les ayuda a observar la eficacia y rentabilidad de los cursos y la influencia que tiene el medio ambiente sobre los sujetos capacitados (Tabla No. 8).

- 15.- El 66% de las empresas realizan el seguimiento de los cursos de capacitación con contenido de formación humana mediante juntas de trabajo, "seguimiento informal", carnets de capacitación o a través de cursos seriados.

El 34% no la realiza porque aún no tiene programas de seguimiento debidamente implementados (Tabla No. 8).

- 16.- Todas las empresas encuestadas coinciden al aceptar que la capacitación con contenido de formación humana fomenta las relaciones interpersonales de los empleados porque es uno de los principales objetivos que se persiguen con este tipo de formación; porque el contenido de los cursos lo propicia; porque al dárseles armas para conocerse a ellos mismos, modifican sus actitudes.

En este apartado, una de las empresas toca un punto relevante: la importancia del seguimiento para evitar caer en patrones de conducta anteriores (Tabla No. 9).

- 17.- Las seis empresas participantes consideran que los beneficios de la capacitación con contenido de formación humana son tanto para los empleados como para la empresa porque la ausencia de buenas relaciones interpersonales disminuye la productividad; porque el contenido de los cursos es aplicable en el ámbito familiar y social en que se desenvuelven las personas que reciben la capacitación; porque un individuo considerado como tal y tomado en cuenta, tiene mejores resultados en su trabajo; porque cuando un empleado está conciente de sus funciones, alcanza sus objetivos en una relación más armoniosa; porque el desarrollo de la persona repercute en el bienestar de la empresa (Tabla No. 9).

- 18.- El total de las empresas entrevistadas considera que aumenta la productividad del personal que recibe capacitación con énfasis en formación humana porque se modifican conductas; porque se mejoran las relaciones supervisor-subordinado; porque se motiva al individuo; porque al conocerse y valorarse a sí misma una persona se hace más productiva; porque se motiva al individuo a la superación personal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo las empresas coinciden en que se puede medir el aumento de la productividad pero no el grado en que la - capacitación ha contribuido a ello (Tabla No. 9).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAFITULO V
CCNCLUSIONES GENERALES

Primera parte.

Desde sus inicios, la Industria Automotriz ha constituido uno de los principales sectores de la economía de nuestro país. - Ha proporcionado y proporciona los medios de transporte necesarios para su desarrollo; brinda empleo a miles de personas y ha contribuido al desarrollo de otras industrias como la hu^llera, del vidrio, eléctrica, petroquímica, etc.

En México, el desarrollo de la Industria en general, se ha -- visto afectado por la crisis que atraviesa el país y la Indus^tria Automotriz no es la excepción. Sin embargo es una de las ramas industriales que busca levantarse y salir adelante y -- que ha tenido mayores aportaciones para la recuperación de Mé^xico.

La investigación de campo que comprende el presente trabajo - abarca una parte de la Industria Automotriz, llamada Terminal, que integran las seis empresas existentes en México dedicadas al ensamble y fabricación de automóviles. No obstante, los - resultados de dicha investigación pueden considerarse en gene^ral como la posición del empresario actual ante la capacita^ción con contenido de formación humana y sus efectos en la or^ganización. Tales como contribuir al logro de las metas de - la empresa y consecuentemente al desarrollo de sus integran^tes y al incremento de la productividad.

Segunda parte.

La capacitación, siendo en sí misma una forma de educar, está considerada dentro del concepto de educación de adultos, que con el tiempo ha sufrido modificaciones en su acepción y que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

actualmente contempla todos los aspectos de la formación humana.

Los términos "entrenamiento", "adiestramiento", "capacitación" e inclusive "desarrollo", son utilizados frecuentemente con algunas variantes en su significado, razón por la cual es importante definir los conceptos para una libre y correcta aplicación de los términos.

Tercera parte.

La capacitación, función importante dentro de la empresa, que lleva a la consecución de metas tanto grupales como individuales, debe estar siempre planeada con base en estudios de detección de necesidades y buscar objetivos previamente establecidos y concretos. El fin principal de la capacitación es lograr el mejoramiento de la efectividad de la organización, el cual debe alcanzarse en un desarrollo del potencial humano que debe ser programado con la participación de todos y cada uno de los que se ven involucrados en ella.

La importancia legal de las funciones de capacitación quedó contemplada en nuestro mandato constitucional, lo que representa una obligación para todos los patrones. Sin embargo, - la preocupación de la Industria Automotriz Terminal en México por realizar esta tarea, se ve manifiesta, pues la mayoría se basa en los lineamientos de obligatoriedad, lo que proporciona resultados prácticos para los trabajadores.

Cuarta parte.

La actividad de capacitación técnica en el ámbito industrial, aunada a la de contenido de formación humana, es considerada como necesidad para disponer de personal actualizado en su aspecto técnico-conductual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se presenta en nuestro país una acelerada industrialización y crecimiento de fuentes de trabajo en contraposición con un lento desarrollo del potencial humano, de aquí la urgencia de promover a todas las personas a una superación y un crecimiento integral que puede lograrse mediante programas que cumplan -- con requerimientos técnicos y actitudinales.

La base de la capacitación con contenido de formación humana, es el intercambio de experiencias de los sujetos afectados, lo que implica una constante retroalimentación y enriquecimiento de las personas, redundando en sus relaciones interpersonales tanto en el ámbito laboral como en el familiar y en el social y les permite un mayor y mejor conocimiento de sí mismos.

La planeación, realización y evaluación de la capacitación -- con contenido de formación humana no depende de respuestas hechas a la medida sino de análisis cuidadosos y exhaustivos a todos los aspectos que condicionan al factor humano dentro de la empresa.

Se hace necesario elaborar un sistema de evaluación que retroalimente y favorezca las acciones de la capacitación con contenido de formación humana, acorde con las necesidades de la empresa y que permita ampliar la periferia de coordinación, -- con el objeto de canalizar mejor a los recursos humanos y favorecer la productividad.

La ausencia de personal especializado en la coordinación de -- las funciones de capacitación, llevan a la empresa a recurrir a instituciones externas que prestan este tipo de servicios, causándoles gastos que resultan infructuosos por no satisfacer sus necesidades reales, lo que les impide aumentar su competitividad y productividad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

COMENTARIOS PERSONALES

Desde mucho tiempo atrás se ha visto a la capacitación laboral como la solución a muchos problemas que afronta la industria en general, pues de ésta resulta el trabajo productivo, entendiéndose la capacitación de la mano de obra. Sin embargo, el éxito individual queda a cargo de las aptitudes personales de cada uno, el triunfo de los más aptos o los más fuertes, lo que puede revestir situaciones trágicas, pues si el campo es rico en oportunidades, se reduce a una estratificación de los éxitos personales, pero si las oportunidades son pocas, la supervivencia de unos significa la aniquilación de otros. Así pues, la pedagogía se funda en la formación de la personalidad y se encuentra con esta perspectiva.

Y así, existen infinidad de problemas, aquí y allá, tratándose del ser humano comprometido a tareas de producción. Una posible solución para un problema fundamental y urgente: el desarrollo de nuestra potencialidad productiva, con el único medio a nuestro alcance, el de una formación humana conveniente. Pero una buena formación humana para el trabajo productivo, no se compone solamente de destrezas, requiere de un entorno más amplio en cuanto a acervo conceptual y actitudes -- adecuadas. Hay que saber por qué se lucha y por qué se trabaja, hay que tener la disponibilidad para hacerlo; sin elementos intelectuales y afectivos, el trabajador más diestro sería un autómatas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA

Anderson, Jonathan y otros. 1974. Redacción de Tesis y Trabajos Escolares. México: Ed. Diana.

Argyris, Chris. 1979. El individuo dentro de la Organización. Barcelona: Ed. Herder.

Arias Galicia, Fernando. 1975. Administración de Recursos Humanos. México: Ed. Trillas.

Craig, L. Robert y otros. 1971. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México: Ed. Diana.

Diccionario de Psicología. 1982. México: Ed. F.C.E.

Informe Especial: Industria Automotriz. 1984. Expansión. XVI-387. 31-52.

Kemp, Jerrold E. 1982. Planeamiento Didáctico. México: Ed. Diana.

Larroyo, Francisco. 1982. Diccionario Porrúa de Pedagogía. México: Ed. Porrúa, S.A.

Leon, Antoine. 1979. Psicopedagogía de los Adultos. México: Siglo XXI Editores.

Likart, Rensis. 1969. El factor Humano en la Empresa. Bilbao: Ed. Deusto. Colección Getibu.

Lowe, John. 1978. La Educación de Adultos. Salamanca, España: Ed. Sigueme.

Palladino, Enrique. 1980. Educación de Adultos. Buenos Aires: Ed. Humánitas.

Pardinas, Felipe. 1972. Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. México: Siglo XXI Editores.

Parkinson, H. Jack. 1978. La importancia de la Industria Automotriz en México y sus perspectivas. Revista Ejecutivos de Finanzas.

Peñaloza, W. y otros. 1977. Educación de Adultos. Buenos Aires: Ed. Apex.

Ponce, Patricia. Compendio de la Reforma a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y --- Adiestramiento. Revista ARMO Pedagogía para el Adiestramiento. IX-34, 67-93.

Siliceo, Alfonso. 1978. Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Ed. Limusa.

Tena, Adolfo. 1979. Aspectos Prácticos de la Capacitación y - Adiestramiento. México: COFARMEX.

LEGISLACION CONSULTADA

Ley Nacional de Educación para Adultos. 1984. México: Ed. Libros Económicos.

Nueva Ley Federal del Trabajo 1984, revisada y autocrizada por el Lic. Jacinto Lobato. 1984. México: Librería Teocalli.