



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS "ARAGON"

CAPACITACION INTEGRAL EN INEGI
DENTRO DEL PROYECTO CENSOS
ECONÓMICOS

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN
PEDAGOGIA

P R E S E N T A :
SARA MARCOS VARGAS

ASESOR: LIC.

Ma. ELSA GUERRERO SALINAS

MÉXICO.

1997.

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.

A MIS PADRES CON CARIÑO Y RESPETO

A mi Papá

Gracias por la vida, el estudio y el cariño
que me tienes.

Gracias por tu apoyo económico y moral
durante mi vida escolar.

Por tus consejos y sentimientos de cuidado

TE AMO

Mamita por tu comprensión,

amor y apoyo, te doy las gracias.

Tu eres el ejemplo que he seguido

para ser una mujer que lucha

por alcanzar la superación.

mi admiración, respeto y amor son tuyos.

Sary

Para mi segunda madre

la Sra. Librada

porque sin su apoyo aun no concluiría

mi trabajo, la quiero y la respeto.

Le agradezco sus cuidados, paciencia

y confianza; usted es mi familia.

A mi esposo amado :

Martin, tu eres el que posee mi amor,
te agradezco tus enseñanzas y por ello el
triunfo será nuestro y la superación nos
hará mas felices como humanos, esposos y
padres.

Ivan y Adrian

mis hijos que son por quienes me supero,
para ser admirada, un ejemplo a seguir y querida por ellos ✓
Gracias por su amor, cariño y paciencia
los amo.

Cesar aunque estés lejos
compartir mis éxitos es seguir cerca
en mis sentimientos
tu hermana que te extraña y te ama
Sary.

Por estar al pendiente de mis avances
y mis hijos y compartir su cariño y su vida.
A toda mi familia Política la quiero.
Rosy, Bertha, Claudia, Col y Josefina

Agradezco a mis maestros sus enseñanzas
especialmente a la maestra Elsa quien me oriento
en mi trabajo y ha dejado en mi gran responsabilidad
mi admiración y respeto.

INDICE

TEMATICA _____	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO I	
1.1. La educación y la Capacitación	1
1.2. Legalidad de la educación para adultos	6
1.3. Conceptos	7
1.4. Reseña histórica	14
1.5. La Pedagogía	18
1.6. Teoría de Sistemas	20
CAPITULO II	
2.1. INEGI. Antecedentes y Datos generales	33
2.2. Organigrama del INEGI	35
2.3. Proyecto Censal	42
2.4. Analisis de Puestos	54
2.5. Organigramas de estructura operativa	56
CAPITULO III	
3.1. Planeación y Organización de la Capacitación Censal	63
3.2. Modelo Capacitador	72
3.3. Evaluación y seguimiento de la etapa censal	79
CAPITULO IV	
4.1. Propuesta complementaria de capacitación	86
4.2. Temática Global de la propuesta	94
4.3. Cartas Descriptivas	96
4.3. Muestra del contenido de la 5ª carta descriptiva	102
CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFIA	120
ANEXO 1	126
ANEXO 2	137

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

Dentro de la dinámica social, la productividad juega un papel decisivo para el desarrollo nacional, respaldado por el trabajo de los ciudadanos que cuentan con capacidades propias para desenvolverse en el ámbito laboral. Sin embargo, la vida y las relaciones sociales hacen que se adopten y aprendan nuevas habilidades que les permita competir con su iguales en el creciente desarrollo.

Es así como "el plan nacional de desarrollo 1995-2000 comprende un conjunto de propuestas que tocan por igual lo pragmático y lo político, el invertir en capital humano es esperar un rendimiento que se traduzca en bienestar social, pero también en productividad y crecimiento. Enriquecer, crear más y mejores capacidades y oportunidades para la población representa una auténtica cruzada y en esa cruzada participamos todos los mexicanos"

Ahora bien el carácter de la investigación en la elaboración del trabajo de tesis será de naturaleza documental predominantemente, realizándose a nivel descriptivo en el cual se mencionan las funciones generales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadística Geografía Informática, especificando sus tareas en el Proyecto Nacional Censos Económicos 1994, el tipo de investigación se efectuará a nivel propositivo dentro del Instituto, básicamente a los puestos eventuales como son: Jefes Censales y Censores quienes son los que se

enfrentan ante el público y que proporcionan la información necesaria para recopilar los datos que constituyen el censo nacional; dicha expectativa se orienta como una posibilidad de crecimiento personal y de participación en el desarrollo laboral del ser humano; ya que es importante contar con gente capacitada dentro del evento censal, la cual sepa cómo abordar a la persona adecuada, así como el tratar de sensibilizarlo para que la información captada sea lo más exacta posible y para que los datos arrojados por el censo constituyan y conformen la estadística nacional.

Particularmente se pretende que las figuras antes mencionadas cuenten con herramientas y habilidades de formación que les permitan integrar y administrar con calidad su trabajo, ya que el instituto las considera como el pilar del evento, ya que de ellos depende la cobertura territorial y el avance del proyecto dentro de los tiempos planeados.

En este estudio se propone un curso para participantes de edad adulta, el cual considero debe de ser dinámico, ya que el reeducar a los adultos es una labor compleja, pues traen consigo valores, conocimientos, habilidades y actitudes de comportamiento que han adquirido a través de su vida, complementándolos con vivencias y experiencias permanentes a través de diversos ambientes como el hogar, las amistades, los viajes, los espectáculos, el trabajo, la escuela, la familia entre muchos otros; lo anterior se abordará en el capítulo 1.

En el Capítulo II conoceremos los antecedentes y datos generales del INEGI lo que permitirá tener un panorama de sus actividades en cuanto a la planeación del censo económico, así como las actividades de los puestos

operativos incluyendo al Jefe Censal y Censor quienes son el punto de interés en este trabajo.

La capacitación censal descrita en el capítulo III es de utilidad para conocer cómo se planea, desarrolla y se da seguimiento en su aspecto técnico dentro del proyecto Censos Económicos, mencionando la participación activa del pedagogo en uno de sus ámbitos laborales relacionado con la capacitación para el desarrollo óptimo de una tarea específica, siendo responsable y supervisor del proceso capacitador en algunas de sus etapas operativas principalmente en la impartición de cursos de capacitación técnica vinculando estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Finalmente se expone la propuesta en el capítulo IV que comprende un complemento a la capacitación técnica aportada por el instituto, es decir que bajo la misma modalidad de capacitación que se lleva a cabo a través de curso, se establezca la capacitación humana ya que a mi juicio las destrezas que los capacitandos adquieran les auxiliarán a desempeñar su trabajo con más eficiencia, reflejándose en el avance de cobertura de su jefatura de zona, cabe aclarar que el título de la tesis en su concepto de integral, se entienda como el tomar en consideración a la Capacitación Humana, integrarla para ser un complemento a la Capacitación Técnica dada por el INEGI.

CAPITULO I

LA EDUCACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

La inestabilidad que existe en el mundo es reflejada en cada uno de los ambientes y medios que lo integran, el avance científico, las doctrinas filosóficas existentes para dar explicación del origen del universo y del propio hombre todo se ve evolucionado día tras día, de igual modo los cambios industriales sus exigencias en cuanto a los aspectos intelectuales y técnicos los cuales dan origen a una nueva preocupación considerar a la educación un objeto de estudio, esta inquietud tiene antecedentes desde finales del siglo XIX, sin embargo, cada nación presta atención a otros aspectos por ser considerados mas apremiantes, ya que subsanan con más prontitud las carencias sufridas en cada sector, para que así exista la competitividad del servicio, de la materia prima, de los recursos alimenticios y los recursos financieros que engloban la dinámica social y económica de un país

A pesar de las frecuentes transformaciones las sociedades se caracterizan por contar con un sector educativo que oriente a los seres humanos en relación con el conocimiento científico o tecnológico, es así como cada sistema educativo " debe definir que tipo de hombre pretende formar; precisar las exigencias del hombre completo y destacar entre ellas los aspectos cualitativos, procurando mostrar que las dimensiones sociales e individuales del ser humano constituyen un

todo indivisible". Ya que el hombre tiene derecho a aprender valores culturales para su vida y su trabajo la educación busca desarrollar integralmente al ser humano el cual deberá aprender toda la vida, debido a los constantes cambios sociales.

De este modo el Plan Nacional de Desarrollo de 1995-2000 tiene como propósito dar realización plena a los principios y mandatos contenidos en el artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en disposición de la Ley General de Educación, apunta hacia la formación integral del individuo y se dirige a alentar a los agentes que intervienen en los procesos educativos para formar mexicanos que participen responsablemente en todos los ámbitos de la vida política, económica y social.

Por otro lado la educación no formal se establece fuera de programas organizados, es decir, se da fuera del sistema formal y es un complemento para la formación del hombre, como por ejemplo la capacitación y la educación para adultos, dicha educación pretende que las experiencias adquiridas sean transferidas al mundo real de los participantes y sean fácilmente aplicadas a éste. La educación no formal tiene el fin de proporcionar la mano de obra que necesitan las empresas, producir cuadros calificados que equilibren el desajuste económicos, así mismo para disminuir accidentes de trabajo, desperdicios de materia prima, descomposturas de equipo o fallas materiales.

² Castrejón, Díez Jaime, Educación Permanente, Edit. Fondo de cultura económica, pag. 5

Anteriormente el concepto que se tenía de la educación escolar se encontraba desfasada desde el nacimiento del niño hasta su edad adulta, que era cuando se concluía la formación escolar pues el individuo ya había adquirido responsabilidades mayores, y a su vez una especialización en sus funciones, para ese entonces, no se contemplaba la posibilidad de que la sociedad evolucionará, pues se pensaba que se mantendría bajo la misma movilidad desde el nacimiento del hombre hasta el momento de trabajar para subsistir, sin embargo, la educación para toda la vida permite a los hombres enfrentar las dificultades con responsabilidad y resolver problemas personales y sociales mas facilmente, esta idea es poco conocida y mucho menos aplicable, vinculando y reflexionando acerca del concepto permanencia de la educación cabe mencionar a Freire quien refuerza este concepto:

" La educación dura en la contradicción permanencia - cambio Esta es la razón por la cual no solamente en el sentido de duración es posible decir que la educación es permanente. Permanente, en este caso, no significa la permanencia de valores, sino la permanencia del proceso educativo, que es el juego entre la permanencia y el cambio cultural. La dialectización referida, que hace el proceso educativo durable, es lo que explica la educación como un quehacer que está siendo y no que es. De ahí su condicionamiento histórico- sociológico."

Otro aspecto a tomar en consideración es que la educación no formal o llamada educación permanente pretende basarse en un ideal de solidaridad, de

cooperación y apoyo mutuo, con la intención de formar a un sujeto autodidacta, que adquiera conocimientos hábitos, habilidades y actividades que le puedan orientar en su vida personal o comunitaria con o sin el auxilio de recursos materiales y humanos que le ofrecen los planteles educativos

El preparar integralmente al adulto de una edad determinada posiblemente ha sido la propuesta que se esté extendiendo de modo tal que al propiciarse surjan e implementen nuevas formas de organización política, económica y comunitaria dentro de una institución o empresa y hasta la sociedad en su conjunto .

La educación no formal o permanente es tratada como una emergente que rescata o actualiza a los adultos en la cambiante vida social, como se mencionó anteriormente se consideraba que la adquisición de conocimientos que la escuela otorgaba bastaba para toda la vida, ya que sólo era orientada a la formación escolarizada del hombre, sin embargo la formación después de la escuela requiere de un proceso más complejo interviniendo costumbres, voluntad, conocimientos, actitudes y habilidades que se incorporan al ambiente laboral . La formación de adultos es un fenómeno social que afecta múltiples aspectos de tipo jurídico, ideológico, moral, cultural y familiar todo como parte de la naturaleza del hombre que está dentro del sistema social.

El objeto de estudio de la educación permanente son los adultos los cuales se les conceptualizan como : un individuo, ya sea mujer u hombre, que ha alcanzado la plenitud vital, con la capacidad para procrear, participar en el trabajo productivo, asumir responsabilidades inherentes a la vida social y económica para

actuar con independencia y tomar decisiones propias con entera libertad. al mismo tiempo adquiere derechos y obligaciones y por ello puede integrarse a las actividades productivas, generalmente una persona es considerada un adulto cuando es mayor de edad, es decir, entre los 18 y 21 años según la sociedad a la que pertenezca. De este modo el concepto ayuda a saber que una persona adulta va adquiriendo nuevos valores conforme se integra al medio social.

Los aspectos relacionados con la educación de adultos la consideran como una educación adicional para el ser humano, ya que es una alternativa de "estudios" para estos. Surge como un concepto fundamental en la planeación de nuevas políticas pedagógicas, pudiendo ser una de las puertas que den solución a problemas personales y empresariales, y no solo vista desde una perspectiva de alfabetización ya que los adultos eran quienes recibían cursos nocturnos para ayudarlos a aprender a leer y escribir o terminar sus estudios básicos, actualmente el concepto de educación permanente se ha ampliado refiriéndose a los aspectos intelectuales, afectivos, estéticos, sociales, políticos, deportivos, culturales, artísticos, técnicos, productivos y de capacitación; haciendo hincapié en la educación impartida después de la escuela conocida también como educación continua, educación para adultos, educación permanente o formación continua.

LEGALIDAD DE LA EDUCACION PARA ADULTOS

En México la educación permanente ó de adultos es considerada un esfuerzo individual e institucional ya que la Ley General de la Educación la cual promueve algunos artículos que dictaminan:⁴

2° La Educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, es un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social. Todo individuo tiene derecho a recibir educación, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables.

39° En el Sistema Educativo Nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial y la educación para adultos.

De acuerdo con las necesidades educativas específicas de la población también podrá impartirse educación con programas o contenidos particulares para atender dichas necesidades.

45° La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas que permitan a quien recibe desarrollar una actitud productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado.

⁴ Artículo 3° Constitucional y Ley General de Educación, México 1993 pag 94

La formación para el trabajo que se imparta en términos del presente artículo precisa en la fracción XIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CONCEPTOS

De este modo la educación permanente engloba condiciones sociales establecidas y que por consecuencia deberían de responder a necesidades que demanda la misma comunidad

Es importante puntualizar que la Educación Permanente no pretende enmarcar o criticar las insuficiencias del Sistema Educativo Nacional a nivel básico, sino que solo ataca los efectos y no las causas de un bajo rendimiento escolar en los adultos caracterizandola por no limitarse solo al aprendizaje de nuevos conocimientos, sino rescatar las experiencias de los participantes .

Como antecedente se presentan algunos de los conceptos en que se tenía a la educación permanente, cada uno de ellos hace referencia a aspectos relevantes que determinan la existencia de enlace con la vida y la educación, por ejemplo:

La opinión dada por E. Durnall, de la Universidad de New Hampshire dice :
 "La educación permanente es un proceso de aprendizaje por medio del cual se deben conocer todas las necesidades de las fases de la vida y en el que la edad no tiene significación " ¹. Cada fase atraviesa por necesidades específicas a cubrir ya sean físicas e intelectuales sin importar la edad que el hombre tenga.

¹ E Durnall Cuipos, Castrejon, Diez Jaime Educación Permanente pag 21

Ahora bien, "La educación permanente, principio organizador de toda educación, amplía un sistema completo, coherente e integrado que ofrezca los medios necesarios para responder las aspiraciones de orden educativo y cultural de cada individuo de acuerdo con sus capacidades que permita a cada uno el desarrollo de su personalidad durante toda su vida, por medio de su trabajo y de sus actividades de recreación y que tenga en cuenta las responsabilidades de todo individuo como miembro de una sociedad." La idea básica de los ámbitos de la vida cotidiana del hombre son vinculados con los aspectos del trabajo, la recreación, la superación personal que se unen para conformar la llamada personalidad del individuo y ser parte integral de una sociedad.

"La educación permanente constituye una obligación nacional, que tiene por objeto asegurar la formación y el desarrollo del hombre en todas las fases de la vida, y permite adquirir los conocimientos y el conjunto de aptitudes intelectuales o manuales que contribuyan tanto a su crecimiento personal como a su progreso cultural, económico y social". Dicha descripción ve a la educación permanente como un derecho del sujeto dentro de la sociedad estableciendo que su formación sea un medio para el mejoramiento nacional. De este modo nos damos cuenta que la educación permanente intenta dar al hombre la oportunidad de desarrollarse en el plano profesional y que esto le apoye para poder valorar su autoestima repercutiendo en cada uno de los ambientes que se desarrolla.

* Conseil de Coopération Culturelle du Conseil de l'Europe. Cit. Pos. Ibidem, pag 21.

* La Orientación de Francia. Cit. Sin Pos. Ibidem, pag 41.

De ésta forma la educación permanente pudiera ejercer su acción en un contexto social determinado con el propósito de ser un auxiliar en los cambios continuos que se originan para ajustar sus actos en el espacio y el tiempo correspondiente tomando en cuenta que no es necesaria una ruptura temporal sino dando pauta a la continuidad a fin de establecer un proceso de desarrollo, pues los conocimientos adquiridos en la escuela no llegan a formar un hombre educado en su totalidad pues en ella se enseñan, se aprenden o se adoptan ciertas verdades y hábitos, sin embargo, la reflexión, la acción, la transformación y la práctica sólo se equilibran y coordinan con el apoyo de las posibilidades físicas, sensoriales, afectivas y mentales de cada sujeto con respecto al ambiente en que se desenvuelve, a fin de complementar la dinámica de la vida.

Es así como se tiene la idea de modelar un prototipo de ser humano el cual acepte y conozca la diversidad de motivaciones, necesidades, aptitudes, así como su vocación; para constituir su eje de expresión y expansión en relación con el medio a fin de establecer su estilo de vida orientando a la adquisición de autonomía y/o creatividad.

Una de las dificultades dentro de la educación permanente es concientizar a sus participantes para que acepten intentar tener fuerza de voluntad y espontaneidad para la creación de una nueva cultura interna considerando el tiempo, el espacio y las relaciones humanas que se van a generar por el cambio.

La educación permanente dota al individuo para adquirir conocimientos técnicos y también lo capacita para comprender su propio papel, identificar sus

necesidades particulares y adaptarlas a sus condiciones sociales y culturales . por estos motivos existen ciertas razones por las que es necesario establecer una educación permanente que ayude a alcanzar objetivos personales o sociales según el caso. entre ellas podemos mencionar:

- Involucra al trabajador en el proceso educativo de sus hijos.
- Auxilia a aquellos que no han podido prolongar sus estudios primeramente y recurren a cursos nocturnos.
- Orienta sobre las exigencias de adquirir nuevos conocimientos y establecer competencia en iguales circunstancias.
- Ayuda a alcanzar un nivel económico y social según la especialización y la oportunidad de trabajo.
- Ayuda al individuo a entender las transformaciones estructurales de la empresa pues esto puede ocasionar preocupaciones de tipo psicológico.
- Está orientada al campo de la alfabetización para los adultos que no han realizado o terminados sus estudios básicos.
- Desarrolla una educación para el ocio, que es el tiempo libre de la vida del individuo y que emplea como mejor le conviene y parece.
- Sirve al patrón como plataforma para un evento de capacitación y adiestramiento.
- Logra los objetivos de su puesto con mayor facilidad.
- Ayuda a soportar un puesto , ya que por ley es obligación del patrón hacer llegar instrucción a sus trabajadores a nivel medio básico.

Generalmente se considera que la Educación Permanente para los adultos debe ser un medio de promoción colectiva y que ayude a la solución de problemas concretos en cada persona, teniendo en cuenta elementos de orden educativo, económico y ético para crear nuevas situaciones en las que se hagan cargo directamente de su formación.

Por otra parte las instituciones se han interesado sobre el incompleto estado del hombre así como por la educación permanente que ayuda a valorizar la imagen del adulto, concebido como ser capaz de aprender y especializarse a cualquier edad. sin embargo, los propios adultos ven con hostilidad el cambio que les hace falta pues no es reconocido y asumido como una necesidad para la mejoría personal, ellos mismos se consideran que tienen un deterioro en las habilidades y capacidades o limitación de intereses, todo esto respaldado por algunos resultados arrojados por los trabajos psicométricos, dedicados a la "evaluación de capacidades brutas del adulto que han contribuido a reforzar esta imagen negativa", sin embargo, éstos test están aplicados a otra cultura y no se respeta la individualidad del sujeto poniendo estándares inalcanzables; pero no todo es en este sentido, afortunadamente existen adultos que están capacitados y deseosos de instruirse, a pesar de que la facultad para adquirir conocimientos se debilita principalmente porque se deje de ejercer.

El adulto sin estudios formales o desertor atribuye su condición a una incapacidad personal y económica generalmente al no haber aprovechado en su

momento la oportunidad de educarse, este sector de población no se considera demandante del servicio educativo al que tiene derecho y por ello tampoco ejercen presión para obtenerlos, por lo que no representan un problema político viendo así a la Educación Permanente con carácter casi exclusivamente compensatorio, cuyo objetivo primordial es cumplir una función específica en apoyo al trabajo.

Los adultos se justifican por no aprender anteponiendo barreras de carácter psicológico que les impiden instruirse sobre cualquier conocimiento que pudiera adquirir entre ellas :*

Su rendimiento escolar básico fue bajo, tienen una edad muy avanzada, los conocimientos son reservados para los que tienen la capacidad de aprender, el recuerdo a la escuela en donde son juzgados por sus ideas y el miedo a que los pongan en evidencia, la escuela es para jóvenes e ir de nuevo a ella demostraría que no se sabe nada o que no se ha madurado psicológicamente, la percepción del tiempo repercute en las posibilidades de éxito o de aprovechamiento de un aprendizaje y en consecuencia en la decisión de emprender una formación, la actitud frente a los años, el joven adulto mide la vida a partir del nacimiento y el hombre maduro calcula el número de años que cree vivirá, pues la entrada en años se interpreta de diversos modos, sin embargo, el crecimiento físico terminal, mientras que el moral e intelectual no, los aspectos de calificaciones les genera sentimientos de fracaso y dependencia, la presión que ejerce el grupo para desertar, la presión del cónyuge o familia en demanda de tiempo.

* Cfr. Ibidem, pag. 175

Por tal motivo el adulto debe esforzarse por concientizarse y poseer hábitos para el aprendizaje relacionando los conocimientos adquiridos en su reciente educación, tomando notas, reteniendo lo esencial de lo que le enseñan, aplicando lo que ha aprendido, valorando la nueva formación obtenida para ayudarle posiblemente a una promoción o mejora en el trabajo que posibilite una mayor remuneración y todo esto depende de la visión, promoción y apoyo de la dirección general en las organizaciones.

Dentro de la educación permanente también se entabla una relación estrecha educador -- educando como se da en la escuela pero en un ambiente muy distinto en donde el educando comparte sus experiencias, de opiniones, exponga soluciones a problemas similares que otros compañeros han dado a conocer. Hasta aquí hemos recopilado información de conceptos de la educación permanente o no formal y todo lo que engloba, puntualizando que el adulto intente aprovechar sus conocimientos, experiencias y habilidades.

Un importante elemento vinculado a la educación permanente es la Capacitación, ya que es parte de esta modalidad dentro de la enseñanza - aprendizaje de educación no formal, y que responde a satisfacer necesidades manuales e intelectuales; ya que los conocimientos se encuentran en constante renovación, lo que significa aprender para ser más y mejor.

La capacitación enfatiza la calidad, competitividad, cambios de actitud para erradicar indiferencia, negligencias, prepotencias y escepticismo que merman la

productividad, una adecuada capacitación vislumbra la movilidad ocupacional en relación a la demanda de conocimientos, es decir, a la actualización

Abordaremos a grandes rasgos aspectos históricos de lo que es la Capacitación y sabremos la importancia que tiene para el adulto.

RESEÑA HISTORICA

En el pasado los integrantes de las civilizaciones transmitían sus conocimientos y habilidades de manera directa para proporcionar información para el desarrollo de algún oficio, a un novato que posteriormente se haría cargo del trabajo; este tipo de aprendizaje fijaban metas y propósitos básicos para el bienestar colectivo, es decir, en un taller existía una jerarquía representada por el maestro quien era el propietario del establecimiento el cual dominaba el oficio, mantenía el taller aportando materia prima, dinero y herramientas, apoyando su trabajo el oficial el cual ya tenía los conocimientos necesarios para desempeñar el oficio pero no aportaba dinero para el desarrollo del taller solo sus conocimientos manuales, una tercera persona fue el aprendiz quien no recibía un salario del maestro, pero a cambio de su trabajo le proporcionaban alojamiento y comida; este tipo de sistema se mantuvo de manera prolongada, sin embargo, la era industrial demandó un sistema que funcionará organizada y controladamente dando a la institución industrial gran importancia en el nuevo concepto de transmisión de conocimientos, es decir, la capacitación y el entrenamiento.

En México la Ley Federal del Trabajo estableció la obligación de las empresas de tener aprendices, para garantizar la demanda de personal calificado, esto sucedió en 1931.

El 31 de Diciembre de 1940 la Secretaria del Trabajo y Previsión Social frente a nuevas circunstancias presentadas a como accidentes de trabajo y baja productividad impulso a la creación de centros especialistas para el impulso de la producción así nace el Centro Industrial de Producción (CIP) en 1953, el 21 de Junio de 1965 (ARMO) Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria, perteneciente a CIP, este centro investigó el desarrollo industrial del país, la fuerza de trabajo, las condiciones en que se llevó la capacitación y adiestramiento, los niveles máximos de trabajo, el material para adultos, el material tecnológico, las formas de instrucción y asistencia, en el mismo año el Centro Nacional de Protección (CENAPRO) participa en la agilización del proceso de aprendizaje del adiestramiento y la capacitación.

Para 1970 se establece en la Ley Federal del Trabajo, la capacitación con carácter obligatorio dispuesto en el artículo 132 fracción XIV y XV, en 1971 se inicia la reforma administrativa dentro de la administración pública, la cual intentó adecuar recursos disponibles a objetivos de desarrollo integral del país.

El departamento de vigilancia de la Capacitación de los trabajadores se desarrollo en 1971, este departamento perteneció a la Dirección General de Formación Profesional, la cual se adentro a investigar la situación de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En 1978 se establecen reformas a la Ley Federal del Trabajo, contemplando las formas de impartirse la capacitación y adiestramiento originando el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento que integra al sector obrero, empresario y público, dicha organización intenta resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y la demanda de la mano de obra calificada, disminuir la diferencia productiva en las actividades, estratos empresariales y regiones del país.

La creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) cuya función es el Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento su funcionamiento oficial se reglamento el 5 de Junio de 1978.

En 1982 el CIP desaparece y da paso al Instituto Nacional de Producción el cual da apoyo, difunde la investigación, el material didáctico y material laboral, en marzo de 1983 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social atribuye a la Dirección General de Capacitación y producción la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales frente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores por lo que se disuelve la UCECA.

Es importante considerar que la capacitación y el adiestramiento ha ido evolucionando en demanda del servicio por lo que ha promovido técnicas para mejorarlo y solventar las necesidades propias de cada institución. Legalmente la capacitación está contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Federal del Trabajo.

Con este apoyo la empresa debe ver a la Capacitación como una inversión ocupacional, ya que al capacitar al trabajador se hace totalmente útil a la sociedad y la empresa misma.

La Ley General de Educación considera que la persona mayor de 15 años puede bajo la modalidad extraescolar de autodidactismo ser capaz de resolver problemas que se le presenten, y lo faculta para realizar acciones de capacitación en el y para el trabajo para que se haga más productivo e integre al circuito de la productividad, pero no de manera automata sino en relacion con sus demandas sociales

Dentro de la política y en apoyo a lo legislado el Plan Nacional de Desarrollo promueve y otorga facultades a través de instituciones para cumplir los propósitos y hacer efectivo el hecho de llevar a cabo la capacitación en los diferentes centros productivos de bienes y servicios, así como Instituciones del IMSS y SEP, correspondiendo a esta última según el artículo 38º fracción XXVII de la Ley Organica de la Administración Pública la facultad para supervisar y promover los programas de capacitación en coordinación con los gobiernos de los estados, municipios, entidades públicas y privadas

Paralelo al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se otorga apoyo y estímulo al sector privado, generando centros de capacitación que beneficia en sus respectivas actividades productivas de ahí se deriva la creación del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) , el Instituto de Capacitación Automotriz (ICA) , y el Centro de Adiestramiento Textil (CATEX).

Con todo esto la Capacitación dependiendo del momento histórico en que se ubique ha servido para ajustar a las nuevas generaciones a los modos o sistemas de producción y auxilian al trabajador en funciones específicas dentro del ámbito laboral a causa de las exigencias del acelerado crecimiento y por la inserción del país en corrientes comerciales a nivel internacional, respaldando estas relaciones por el Pacto de Solidaridad Económica de 1994, el Tratado de Libre Comercio que pretende que México se vuelva más competitivo en el mercado mundial en coordinación con E.U.A. y Canadá

LA PEDAGOGIA

Con respecto a lo expuesto, el profesional en Pedagogía se desenvuelve en los problemas relacionados con el fenómeno educativo dentro del sector productivo, especialmente con respecto a su análisis, formulación y desarrollo de estrategias que puedan ser alternativas de solución a problemáticas propias de cada institución o empresa, es así como el Pedagogo reflexiona y actúa sobre el "deber ser" de la educación en este sector, estableciendo límites necesarios entre sus diversas actividades ya que son influenciadas por la evolución social, tecnológica y empresarial de este modo el Pedagogo ha tratado de incursionar en su reciente campo de trabajo dentro del área administrativa en que se desarrolla la Pedagogía apoyando la Administración de Recursos Humanos, las Teorías de personalidad, la Psicología de grupos y la Capacitación cuya finalidad es formar al trabajador para que tome a cargo una tarea y desarrolle en ella la creatividad, la oportunidad y la innovación día tras día orientándolo a iniciar, desarrollar y finalizar un proceso

capacitador, así como un seguimiento del mismo. Dentro de este proceso se deben de tomar en consideración aspectos que orientarán la planeación, el desarrollo y el seguimiento del proceso formador de los trabajadores, entre ellos podemos mencionar:

- 1) El Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC)
- 2) El Diseño del Sistema Capacitador
- 3) La elaboración y diseño de planes y programas
- 4) La elaboración de material de apoyo
- 5) La instrumentación y ejecución de actividades de capacitación
- 6) La Formación de Instructores
- 7) La impartición de cursos
- 8) El seguimiento, evaluación y retroalimentación del proceso capacitador
- 9) La planeación de la función de la capacitación y el adiestramiento

Los puntos antes escritos deben estar en coordinación y relación con los objetivos de la empresa y dependerá del departamento que administre los recursos humanos el orden secuencial conveniente a la institución

Por otra parte la capacitación como modalidad de enseñanza y aprendizaje es compleja, pues su objetivo de interés radica en tratar de concientizar y sensibilizar generalmente a un individuo adulto que trae consigo una formación ética llena de juicios de valor que en ocasiones es muy difícil de modificar, así como conocimientos adquiridos a través de su experiencia laboral, en este caso el Pedagogo debido a su formación puede concientizar al individuo en el desarrollo

intelectual, afectivo, social y cultural, así como motivarlo a que visualice la importancia de adquirir conocimientos técnicos que repercutan en su desarrollo productivo y humano siendo reflejo de su crecimiento personal; en este sentido el pedagogo se considera un formador de adultos conceptualizándolo no como un maestro sino como instructor, facilitador, monitor, animador, interventor, entre otros cuyo fin es llevar acciones de conversión, prevención, adaptación, promoción y perfeccionamiento de conocimientos, pudiendo conducir cursos o seminarios de instrucción en demanda de cualquier conocimiento que pretendan obtener los participantes adultos.

Como ya se señaló el objetivo de este trabajo es llevar a cabo una propuesta con sugerencias pedagógicas que enriquezcan al hombre social, no sólo en el ámbito laboral, sino familiar y personal de ahí el contenido antes expuesto.

TEORIA DE SISTEMAS

En este trabajo la Capacitación dentro del INEGI esta orientada y fundamentada bajo la Teoría General de Sistemas, dicha Teoría surge con los trabajos del biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968 fue una de las contribuciones a la ciencia moderna principalmente a la administración, la teoría no busca solucionar problemas o intenta dar soluciones prácticas, sino producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación a la realidad empírica.

Bertalanffy comprobó que muchos principios y conclusiones de algunas ciencias tienen validez para otras ciencias cuando se trata de objetos que pueden

ser considerados como sistemas, sean físicos, químicos, sociales etc: ciencias que hasta hace poco tiempo eran completamente extrañas entre si, tal vez por la especialización avanzada o por las características propias de su campo de estudio, comenzaron a romper el aislamiento y a vislumbrar que había una repetición de esfuerzos en el desarrollo de ciertos principios por otras ciencias

Se considera Sistema al "conjunto de unidades (u objetos) entre los cuales existen relaciones " y que posee una comunicación interna .

La Teoría General de Sistemas surge con la influencia de las siguientes consideraciones:"

- 1) Existe una nitida tendencia hacia la integración de las diversas ciencias naturales y sociales.
- 2) Esa integración parece orientarse hacia una teoría de sistemas.
- 3) Esa teoría de los sistemas puede ser una manera de estudiar más ampliamente los campos no físicos del conocimiento científico, especialmente las ciencias sociales
- 4) Esto nos puede llevar a una integración muy necesaria en la educación científica.

Otros autores como Daniel Katz y Roberto Kahn consideran los modelos organizacionales como sistemas sociales los cuales presentan las siguientes características :"

" Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría de la Administración, Mexico, Mc Graw Hill, pag. 499.

" Ibidem, pag 49"

" Introducción a la Teoría de la Administración, Sin referencia bibliografica, pag 591

a) Los sistemas sociales están vinculados concretamente a un mundo de seres humanos .

b) Los sistemas sociales necesitan entradas de producción y mantenimiento que sustenten el Sistema

c) Tienen naturaleza planeada pues son inventados por el hombre

d) Establecen normas y valores que regulan el comportamiento

f) Constituyen un Sistema formalizado de funciones.

g) Las personas se incluyen parcialmente en las organizaciones.

Hasta este momento sabemos que la Teoría de Sistemas intenta la integración de cada una de las partes del Sistema para totalizarlo, para integrarlo y dar solución a problemáticas, específicas y generales que atañen el Sistema cualquiera que sea la naturaleza de éste

Bertalanffy define al sistema como "conjunto de unidades reciprocamente relacionadas " de las que se deducen dos conceptos: a) Propósito u Objetivo (todo Sistema pretende o define alcanzar un objetivo). b) Globalismo o totalidad (el Sistema interactúa en cada una de sus partes existiendo causa y efecto en ellas). Estos dos conceptos son características básicas de un sistema. En el desarrollo del Sistema se dan cambios y ajustes, lo cual se define como **entropía**, cuando en los sistemas existe el desgaste o desintegración la llamada obsolescencia, la información o actualización provoca que la entropía disminuya pues se asimila por el orden y la configuración, de igual manera puede darse la **homeostasia** que es el equilibrio dinámico entre las partes del Sistema, dándose una adaptación interna

frente a cambios del medio. De este modo el Sistema es empleado en sentido de totalidad y sus componentes son los subsistemas que estarán formados por subsistemas más detallados, es decir, existe una jerarquía de sistemas.

De igual modo por su naturaleza se pueden clasificar en sistemas cerrados y sistemas abiertos, los primeros no presentan cambios pues no tiene intercambio con el medio ambiente que los rodea, mientras que los abiertos presentan relaciones con el ambiente, a través de entradas y salidas e intercambio de energía y materia, son adaptativos para sobrevivir de acuerdo a los reajustes del medio, no pueden vivir aislados, pueden reparar su energía y su organización, evitado en lo posible la entropía (desgaste) pues tienen capacidad de crecimiento y cambio ya que conceptualizan nuevos fenómenos para integrarlos al enfoque global o total de los asuntos que son diferentes a los que poseen, a cambio el ambiente tendrá influencia sobre ellos.

Por su parte, para Mc Gregor los programas tradicionales de evaluación del desempeño son enfocados hacia la concepción tradicional esto es representado con características específicas que generan la llamada **Teoría X** que trata al individuo como si fuera un producto que está siendo inspeccionado en una línea de montaje, mientras que la **Teoría Y** del mismo Mc Gregor enfoca al trabajo en otra perspectiva, las características generales de cada una de ellas son :

TEORÍA " X "

1.- Los seres humanos no gustan del trabajo y lo evitarán siempre que ello sea posible.

2.- Toda organización tiene una serie de objetivos y, para que sean alcanzados, las personas que allí trabajan deben ser impulsadas, controladas y aún amenazadas con castigos, para que sus esfuerzos sean orientados en el sentido de aquellos objetivos.

3.- En general, el ser humano prefiere ser dirigido o dirigir.

4.- El ser humano, en general, trata de evitar las responsabilidades siempre que sea posible.

5.- El ser humano tiene relativamente poca ambición.

6.- Las personas se preocupan, de la propia seguridad.

7.- Lo único que motiva al individuo es el dinero, "el humano trabaja por dinero"

Las anteriores afirmaciones, concluyen en la imposibilidad de la motivación positiva para el trabajo.

Ahora bien la

TEORIA " Y "

1.- El trabajo puede ser fuente de satisfacción o de sufrimiento, dependiendo de ciertas condiciones controlables

2.- El control externo y las amenazas de castigo no son los únicos medios de estimular y dirigir los esfuerzos, las personas pueden ejercer autocontrol y autodirigirse, siempre que puedan ser convencidas en el sentido de comprometerse a hacerlo.

3.- Las recompensas del trabajo están en unión directa con los compromisos asumidos.

4.- Las personas pueden aprender a aceptar y a asumir responsabilidades.

5.- La imaginación, la creatividad y el ingenio pueden ser ampliamente encontrados en la población.

6.- La potencialidad intelectual del ser humano medio está lejos de ser totalmente utilizada. Una mayor utilización se puede conseguir.

Otro autor que retoma la Teoría de Sistemas es Rensis Likert clasifica cuatro tipos de sistemas administrativos:

Sistema 1: Sistema Autoritario y Fuerte. Consiste en un ambiente de desconfianza en los subordinados, donde hay poca comunicación y énfasis en recompensas o en castigos ocasionales. Las decisiones son centralizadas en la cima de la organización.

Sistema 2: Sistema Autoritario Benevolo. Consiste en un clima de confianza condescendiente (típica del señor al esclavo) donde hay poca comunicación, castigos potenciales, poca interacción humana y algunas decisiones centralizadas, basadas en prescripciones y rutinas.

Sistema 3: Sistema Participativo Consultivo. Consiste en un ambiente donde la confianza es mucho más elevada, aunque no completa; existen algunas recompensas, la interacción humana es moderada; hay pequeñas relaciones

personales y una relativa apertura de directrices, lo que permite, además, ciertas decisiones en la base de la organización.

Sistema 4: Sistema Participativo de Grupo Consiste en un ambiente de completa confianza, en el que los subordinados se sienten libres para actuar, cuando sus actitudes son positivas y sus ideas constructivas. En él se dan la participación y las relaciones grupales, de tal modo que las personas sienten responsabilidad en todos los niveles de la organización.

Confrontando el Sistema 1 de Likert corresponde a grosso modo, a la teoría "X" de Mc Gregor, mientras que el Sistema 4 corresponde a la Teoría "Y", la aplicación de cada uno de estos sistemas depende de las concepciones respecto a naturaleza humana que establecen los escalones jerárquicos de las organizaciones.

Likert comprobó que cuanto más se está próximo al Sistema 4, mayor será la posibilidad de lograr alta productividad, buenas relaciones en el trabajo y mayor rentabilidad. Las ideas de Mc Gregor y Likert están muy enfocadas hacia el comportamiento organizacional y buscan comparar el estilo tradicional de administración con el moderno estilo basado en la comprensión de los conceptos comportamentales y motivacionales.

Ahora bien dentro del desarrollo de una organización se contemplan aspectos estructurales como elementos estáticos refiriéndose a la distribución de sus diferentes componentes en donde existen aspectos físicos como equipo,

herramientas, mobiliario; todo lo que se pudiera considera como un " **hardware**"¹⁴, por otro lado están los aspectos de procedimientos y que se refieren a las normas culturales que determinan el ambiente de la organización, la calidad de las relaciones humanas, cargos, funciones, cómo son visualizados los problemas y de qué manera son resueltos así como las decisiones tomadas, valores y métodos todos estos son de tipo abstracto y son considerados un " **software**" , por lo que ambos elementos son subsistemas que integrados forman parte de la siguiente estructura de sistema.

Comparativamente el ser humano es un Sistema abierto lo mismo que es una organización pero cada uno de ellos teniendo características propias es decir, los sistemas vivos nacen, heredan sus rasgos estructurales, mueren, su tiempo de vida es limitado, tienen un ciclo de vida predeterminado, mientras que los sistemas organizados adquieren sus estructura por etapas pueden ser reordenados, teóricamente tienen vida ilimitada, no tienen ciclo de vida definido. La Teoría de Sistemas se basa en el concepto del hombre funcional dentro de subsistemas organizacionales.

Un modelo de desarrollo organizacional contempla un proceso de planeación cultural y estructural que permita visualizar al sistema en su totalidad, es decir, habilite a diagnosticar, planear e implementar modificaciones oportunas que son influenciadas por el ambiente, el grupo social, los individuos y la propia institución

¹⁴ Término del lenguaje de los computadores y de la literatura científica, significa la totalidad de componentes físicos de un sistema

todo esto para ser más eficaz, exigiendo participación activa y abierta basada en las ciencias del comportamiento, tomando en cuenta a los individuos para que reciban oportunidades efectivas para reflejar y llegar a nuevos aprendizajes organizacionales abordando de distinta manera los problemas.

Es así como la eficacia organizacional depende de la comprensión y aplicación de conocimiento acerca de la naturaleza humana, ya que es una respuesta a los cambios destinados a las actitudes, valores, comportamientos y estructura organizacional para mejorar la calidad de vida.

De este modo vemos que un sistema organizacional es un sistema abierto pues su quehacer puede ser de carácter social, económico, educativo, de servicio o de producción, el cual tiene un propósito, ya que en su interior se van generando cambios y ajustes que le auxiliaran en la adaptación con respecto a la evolución institucional.

Una organización puede modificar su constitución o estructura a través del cual sus miembros comparan los resultados deseados con los obtenidos y detectan los errores que deben ser corregidos para modificar su situación, ya que los resultados favorecen a la institución, ella misma crea estructuras de recompensa con el fin de vincular a sus miembros al Sistema, estableciendo normas, valores, políticas o reglas para justificar o estimular las actividades requeridas y los dispositivos de autoridad para controlar y dirigir el comportamiento organizacional y evitar la entropía (obsolescencia) asegurando provisión de materiales y hombres en

* Término que significa un conjunto de programas e instrucciones en el lenguaje computacional.

lo posible, dependiendo del tamaño de la institución u organización un Sistema es definido de acuerdo al enfoque que se le pretenda dar (Sistema, suprasistema o subsistema).

Por el constante cambio las organizaciones exigen adaptación para su sobrevivencia en el medio. Interviniendo en ellas fuerzas exógenas, es decir, las que provienen del ambiente, así mismo las endógenas que equilibran el propio Sistema, el desarrollo de la organización puede llevarse a cabo a través de cambios que pueden ser según Blake y Mouton quienes hablan de una empresa dinámica por medio de desenvolvimiento organizacional:

a) desarrollo evolucionario: es un cambio lento, suave y que no transgrede las expectativas.

b) desarrollo revolucionario: es un cambio rápido que rechaza las antiguas expectativas e introduce nuevas

c) desarrollo sistemático se caracteriza por un cambio que delinea modelos explícitos de lo que debería ser la organización en comparación con lo que es, los cambios se traducen en apoyo y no en resistencia

De este modo cada institución adopta o desarrolla la modalidad que más le convenga, pero es importante que se percate de las consecuencias de cada una de ellas: mientras tanto si una organización coordina sus diferentes actividades tiene la posibilidad de un prestigio bien ganado por su buen desempeño técnico-administrativo ya que sus transacciones estarán planeadas en relación al ambiente en el que está operando. Un aspecto importante a pensar es que la organización

conozca acerca de una "cultura organizacional", ya que este concepto busca cambiar la cultura de sistemas dentro de los cuales los hombres trabajan en funciones otorgadas y trabajan para vivir. La cultura organizacional es un modo de vida, de creencias, y valores que interactúan con las relaciones típicas del hombre dentro de la cultura social, sin embargo, el clima es percibido de distinta forma, ya que a un individuo puede parecerle positivas las políticas institucionales mientras que para otro miembro lo aprecia de manera negativa, por esta razón decimos que "el clima esta constituido por aquellas características que distinguen la organización de otras organizaciones e influye en el comportamiento de las persona dentro de la organización".

Todas las definiciones investigadas concuerdan en caracterizar al Sistema como conjunto de elementos o partes que integran una estructura de organización, en la que sus partes se relacionan entre si o actúan independientemente pero concurren a obtener un resultado establecido. En la jerarquía de los sistemas se establecen propósitos, objetivos, insumos, componentes, resultados siendo un auxilio importante en la síntesis interdisciplinaria.

Los seres humanos son considerados sistemas abiertos que poseen integridad y organización particular, así como también pueden ser influenciados por el medio ambiente, para alcanzar un estado de equilibrio (homeostacia) dinámico con el medio.

** Introducción a la Teoría de la Administración, Sin referencia Bibliográfica, pag 464

El proceso de Capacitación tiene fines, propósitos, objetivos y metas que pretende alcanzar para el mejoramiento institucional auxiliándose de métodos y técnicas para la ejecución y evaluación de resultados para su desarrollo, es decir, el proceso de capacitación actúa como un Sistema pues todo debe ser planeado organizado y ordenado existiendo interrelaciones entre las partes precisando planes y programas que satisfagan necesidades reales de las personas y de la organización por tal motivo debe de ser sistematizado y funcional con base en el diagnóstico y planeamiento de decisiones en donde prevalece la autoridad de conocimiento y no la jerarquía

Hay que reconocer que las personas contribuyen a las organizaciones para que sean productivas y estas últimas aportan "algo" a la vida del trabajador como es la Capacitación para alcanzar un desarrollo integral y personal.

Al sistematizar la Capacitación, sus elementos organizados e interrelacionados como propósitos, objetivos y funciones adquieren una metodología teórica por el cual se obtiene un rendimiento óptimo del Sistema de Capacitación, permitiendo tratar los problemas de calidad y planeación de la acción capacitadora institucional

Así la Capacitación al no ser sistematizada puede influir para que los objetivos institucionales no se logren, realizándose con mucho esfuerzo, tiempo y dinero debido a una mala o deficiente Capacitación desde lo que se conoce como diagnóstico de necesidades con respecto a tres dimensiones como la Técnica, la Administrativa y la Humana.

Por tal motivo la Capacitación debe hacer una revisión del proceso en todo su conjunto para detectar e identificar los elementos erróneos difíciles de alcanzar para que posteriormente no se repitan o no repercutan en las funciones de la organización, considerando a la organización como un Sistema en donde se definen cada uno de sus elementos, como subsistemas a los que les corresponde cumplir una función específica por ejemplo : los recursos humanos conforman uno de los subsistemas con capacidad de integridad y organización, ya que el elemento humano es el que le da dinamismo al lugar de trabajo. Desde el punto de vista sistemático dentro de la administración de recursos humanos, la capacitación es un elemento que cuenta con todo un proceso lógico de desarrollo que contribuye a mantener el equilibrio en la organización

En relación a la jerarquía de sistemas nos percatamos que una organización forma parte del sistema nacional y como subsistema productivo, servidor o comercializador tiene a su cuidado la dirección de subsistemas que deben cumplir con funciones específicas y propias de la institución, por tal motivo este trabajo desde el punto de vista de sistemas intenta buscar la homeostasia en el proceso capacitador de los trabajadores eventuales dentro de un proyecto censal, cuyos objetivos se cumplan y globalicen con respecto a los trabajadores y brincar la entropía en este caso se retoman los antecedentes y datos generales que tiene el instituto **INEGI**.

C A P I T U L O I I

I N E G I

A N T E C E D E N T E S Y D A T O S G E N E R A L E S

Los censos o padrones se remontan a la época del imperio romano en Europa, de ahí la importancia en el seguimiento de métodos que respondan a la necesidad de conocer características relevantes de un grupo o región, por lo que se han transformado y sofisticado al paso del tiempo lo que posibilita mayor confiabilidad a los resultados.

Hoy en día es indispensable contar con formas oportunas de obtener información verídica y confiable que permita conocer situaciones de cualquier especie, lo que nos da oportunidad de conocer la diversidad de niveles sociales y económicos ya que al estudiar estas situaciones se podrá vislumbrar el carácter repetitivo de las circunstancias siguiendo pasos orientados a la calidad y al servicio respetando normas sociales y políticas institucionales.

El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) fue creado el 25 de Enero de 1983, como órgano desconcentrado de lo que fue la Secretaría de Programación y Presupuesto, actualmente lo que es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En 1977 fue creada la Coordinación General del Sistema Nacional de Información, la cual desaparece para dar paso a la Coordinación General de Servicios

Nacionales de Estadística, Geografía e Informática en 1980; de esta última es de donde surge INEGI al aglutinar todos los servicios dentro de una misma organización.

Su objetivo básico ha consistido en fortalecer las labores de captación, procesamiento, presentación, y divulgación de la información estadística y geográfica que genera el país; así como adecuar y adaptar las innovaciones tecnológicas que permitan cumplir con eficacia y eficiencia el quehacer institucional y también determinar las políticas que en materia de informática debe seguir la Administración Pública Federal.

El INEGI es, por disposición legal, la entidad gubernamental responsable de diseñar y coordinar los servicios y sistemas nacionales de información, para ello requiere de recursos materiales, financieros y humanos, estos últimos deben estar en constante capacitación para cumplir con los fines del Instituto, debido a los constantes cambios que hay en cada uno de los sectores de producción que intervienen en el desarrollo nacional y adaptándose a las exigencias que demanda la sociedad, es así como, el Gobierno de la República decidió la creación de este instituto para dar una completa información nacional.

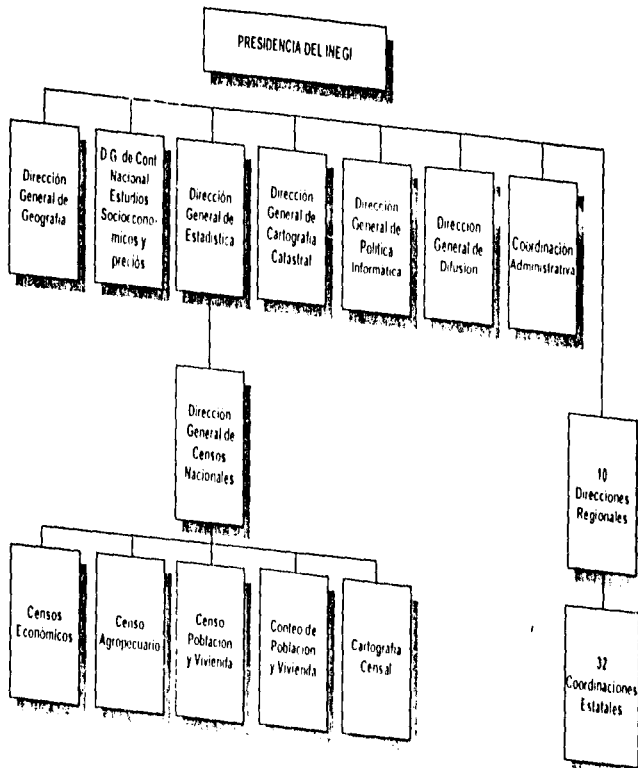
Ahora bien los Servicios Nacionales de Estadística y de Información Geográfica realiza tareas para la elaboración de estadísticas que se desarrollan en las entidades y dependencias que integran la Administración Pública Federal y los poderes Legislativo y Judicial de la Federación; estos datos son resultado de investigaciones de los fenómenos sociales que tienen relación en cada situación, interviniendo el medio

físico y el espacio territorial a nivel Nacional, Estatal y Regional, es decir, el instituto opera bajo antecedentes que le ayuden a involucrar la detección de necesidades con los fenómenos que se presentan para que en conjunto den a conocer resultados oportunos sustentados sobre bases objetivas aplicando nuevas tecnologías en el campo de la Informática y actividades de edición e impresión de sus datos

Dentro del desarrollo institucional se derivan relaciones con el propósito de hacer coincidir los objetivos generales dentro de la organización, relaciones comerciales, de servicio y personales interviniendo formas de pensar, interpretar y actuar, pero para adaptarse a las transformaciones continuas, sin embargo, para que el proceso se dé en forma ordenada existe una estructura que facilita el dinámico cambio, sustentada bajo un proceso administrativo como la planeación y el control que constituye una respuesta a los cambios. El Instituto cuenta con una división de funciones; en donde cada unidad fija los objetivos particulares de cada departamento sin perder el objetivo básico de su creación, el INEGI está integrado orgánicamente del siguiente modo¹⁶.

¹⁶ Grupo Cap. Un Plan de Desarrollo Profesional, Méx. D.F. Pág. 2
¹⁷ Manual Formación de Instructores Módulo I pág. 1

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA



Para un mejor control de actividades se encuentran las 10 Direcciones Regionales ubicadas en diferentes entidades de la República y cada una tiene a su cargo entre una y cuatro Coordinaciones Estatales, de estas últimas se conforman por un Estado del cual puede presentar subdivisiones de acuerdo a la densidad de población, la amplitud geográfica y la actividad económica predominante teniendo su sede en la ciudad más importante o de mejor acceso, con la finalidad de hacer más fácil la llegada de la información.

Las Direcciones Regionales están integradas de la siguiente manera:

DIRECCION REGIONAL

ESTADOS

COORDINACION ESTATAL

NOROESTE Sede en Hermosillo	Sonora, Baja California Sur, Baja California Norte y Sinaloa
NORTE Sede en Durango	Chihuahua, Durango y Zacatecas
NORESTE Sede en Monterrey	Nuevo Leon, Coahuila y Tamaulipas
CENTRO NORTE Sede en San Luis Potosi	San Luis Potosi, Aguascalientes, Querétaro y Guanajuato
OCCIDENTE Sede en Guadalajara	Jalisco, Colima, Michoacan y Nayarit
ORIENTE Sede en Puebla	Puebla, Tlaxcala, Veracruz e Hidalgo
CENTRO SUR Sede en Toluca	México, Guerrero y Morelos
D.F. Sede en CD. de México	D. F.
SUR Sede en Oaxaca	Oaxaca, Tabasco y Chiapas
SURESTE Sede en Mérida	Yucatan, Campeche y Quintana Roo

A pesar de que el I N E G I realiza diversas investigaciones para dar a conocer información estadística nacional, es reconocido generalmente por la

población como el organismo encargado de realizar los Censos Nacionales y cuyas funciones son:

- "Emitir los criterios básicos para homogeneizar los procesos de producción de la información estadística, promover la integración y el desarrollo del Sistema Nacional Estadístico, planear, desarrollar, vigilar y realizar el levantamiento de los Censos Nacionales, así como de encuestas económicas y sociodemográficas, desarrollar y operar el Sistema Nacional de Contabilidad Económica y Social"

Como organismo público y de responsabilidad social debe de dar cumplimiento a tareas que establecen los programas prioritarios entre los que se encuentran :

- 1.- Información a corto plazo.
- 2.- Sistemas de cuentas nacionales.
- 3.- Censos Nacionales.
- 4.- Política informática gubernamental.
- 5.- Divulgación de productos y de servicios.
- 6.- Formación de recursos humanos.
- 7.- Información geográfica

El Instituto genera publicaciones como cartas geográficas; fotografías aéreas; imágenes del territorio Nacional obtenidas vía satélite y discos para computadora con información estadística, demográfica, financiera, de mercado, etc; que ayudan a agilizar la búsqueda en los procesos de la investigación dentro del sector público y privado.

Dentro de la estructura formal la Dirección de Censos Nacionales, en relación con la Coordinación Nacional de Censos Económicos, establece sus funciones de:²⁷

- 1) Planear y dirigir el programa de trabajo de las áreas conceptual, operativa y procesamiento
- 2) Coordinar a nivel estatal y nacional el procesamiento de información
- 3) Evaluar y autorizar el proyecto de revisión y análisis de información

Dentro del programa de planeación existen áreas de trabajo que vinculan todo lo relacionado con el programa .

AREA CONCEPTUAL: La Coordinación de Diseño y Evaluación Censal está constituida por las Subdirecciones de Análisis de la Información, de Catálogos, de Comercio, Servicios y Transportes y la Industria, el area se encarga de concebir la manera en que habrán de solicitarse los datos de las actividades económicas de los establecimientos para poder presentar en estadísticas homogéneas y comprobables a nivel nacional e internacional. Esto es, también se encarga de englobar todos aquellos elementos que delimitan el contexto de acción de los Censos Económicos, el qué, el cómo y el dónde. Sus objetivos son :

- 1.- Obtener la información necesaria que proporcione datos que reflejen la realidad de las diversas actividades económicas que se desarrollan en el país .

²⁷ INEGI, ORIENTACIONES para el Censo Económico, Sistema Pag. 4

²⁸ Ibidem, Pag. 7

2.- Atender a las recomendaciones internacionales, para el análisis de los censos anteriores y de requerimiento de información específicos, para definir los temas, variables y conceptos que permitan mantener la compatibilidad internacional e histórica.

3.- Hacer coincidir en la medida de lo posible el diseño de los instrumentos de captación con la capacidad de respuesta de los informantes, a fin de garantizar un alto grado de respuesta y calidad en las mismas.

AREA OPERATIVA La Coordinación operativa está formada por la Subdirección de Operaciones de Campo y la Subdirección de Capacitación y Difusión, las cuales son involucradas en todo el proceso ya que el área desarrolla tres grandes tareas que son: los procedimientos en campo, la capacitación y la difusión; como proceso podemos observar que:

1.- Para que los trabajos censales se lleven a cabo de la mejor manera posible y con oportunidad, se tienen que considerar numerosos elementos para la preparación de un sistema operativo que garantice el cumplimiento del objetivo planeado, se tiene que hacer un diseño logístico mediante el cual se establezca con claridad y precisión cuáles serán los recursos necesarios para efectuar los trabajos operativos.

2.- Para realizar el operativo de campo del levantamiento censal, se organiza una estructura operativa, y para habilitar al

En síntesis nos damos cuenta de cómo el Instituto estructurado en sus distintas áreas de trabajo organiza y controla el sistema en su conjunto para poder lograr sus propósitos en relación a los fenómenos sociales que se presentan ya que éstos son investigados para dar a conocer cifras estadísticas que ayudaran a analizar alguna problemática nacional en la cual interviene el ser humano pero con su colaboración, también hace posible que el Instituto siga generando nueva información la incremente o corrija. A continuación comentaremos lo que es la tarea de planeación de un proyecto censal y la importancia de éste.

EL PROYECTO CENSAL 1994

México cuenta con una gran tradición censal, que se remonta desde la época prehispánica, ya que las civilizaciones de ese entonces tomaban en cuenta el número de personas que integraban la tribu, las pertenencias que cada familia poseía pues se pagaba un tributo a la civilización dominante; del mismo modo en la etapa colonial caracterizada como un sistema feudal, se tenía en consideración el número de esclavos y pertenencias sin embargo, no se contaba con un registro formal, actualmente se cuantifica el número de personas económicamente activas, el tipo de empresas que ayudan al país a generar empleos entre otros aspectos.

Cabe preguntarse en que consiste un censo, al respecto el Instituto lo conceptualiza como:

"Un proceso sistemático de identificación, ubicación, y enumeración de manera exhaustiva de todas las unidades objeto de estudio, con el fin de obtener datos de sus características principales en un momento específico en el tiempo"

Para llevar a cabo la investigación censal es necesario contar con un procedimiento o método práctico que haga posible el desenvolvimiento de la investigación, a través del auxilio de pasos que deben estar planeados y coordinados para generar oportunamente la información e ir integrando un todo en donde cada una de las partes se vinculen con otra, por tal motivo se considera

²² Ibidem pag 16

sistemático, es de identificación pues debe de saber exactamente lo que pretende estudiar considerando una situación determinada por los fenómenos sociales, políticos y económicos que se presenten. esos momentos específicos son condicionantes para que se vaya contabilizando cada uno de los establecimientos los cuales deben de reunir ciertas características como se establece en el concepto de un objeto de estudio, para la captación de estos últimos se hace un barrido, es decir, se chequea calle por calle y puerta por puerta para saber si existen establecimientos cuya finalidad es el de prestar un servicio, comercializar mercancías o producir artículos, captándolo en un espacio de tiempo que distinguirán la economía en el presente para compararla a futuro en relación con la demanda, el avance y las transformaciones sociales.

El Instituto lleva a cabo periódicamente censos relacionados que comprenden distintas actividades a identificar entre ellos: Censo Agropecuario, Censo General de Población y Vivienda y los Censos Económicos

CENSO AGROPECUARIO Se remonta a la época prehispánica y se orienta a registrar la producción agrícola, ganadera y forestal, comienza desde fines del siglo pasado, aunque por el movimiento revolucionario se vio interrumpido.

Para definir la política agraria del México posrevolucionario se levantó el primer censo agrícola - ganadero en 1930, en 1935 se lleva a cabo el primer censo ejidal y es en 1940 cuando se decide levantar ambos censos de manera conjunta cada 10 años.

El sector agropecuario es trascendente en la economía nacional pues aporta alrededor del 6% del Producto Interno Bruto del país, en el cual labora el 23 % de la

fuerza de trabajo y proporciona alimento a una población de 81 millones de habitantes de manera anual.²²

Es importante tomar en cuenta que las políticas encaminadas a la actividad agropecuaria que se han implementado en los últimos años con las reformas al artículo 27 Constitucional que requiere de una amplia base informativa, y un sustento objetivo, ya que de ella se investigan los tipos de propiedades agrarias, el tipo de semilla que genera cada ejido, su costo de producción, destino del producto de la cosecha, el número de las especies en animales, entre otros.

CENSO GENERAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA Es la principal fuente de información que permite cuantificar las principales características demográficas, sociales y económicas de la población referidas a un mismo periodo, es posible realizar estudios comparativos a todos los niveles y a partir de éstos, definir acciones específicas para la toma de decisiones respecto al desarrollo de comunidades y entidades. El censo cuenta de manera exhaustiva el número de habitantes que existen en el país, tomando en cuenta variables que identifican sexo, edad, escolaridad y ocupación; las condiciones en las que se habita, por ejemplo la renta de una vivienda, si cuenta con los servicios indispensables como el agua potable, electricidad, vías de comunicación, pavimentación entre otras, tipo de propiedad; familiar o de alquiler, el número de cuartos con que cuenta, los materiales de construcción en pisos, paredes y techos, es así como se puede decir que se saca una fotografía nacional que es tomada cada 10 años para reconocer el presente y planear el futuro de las ciudades.

²² *Ibidem*, pag. 18

CENSOS ECONÓMICOS: En 1930 se realizó el primer Censo Económico en México, el cual se ocupó únicamente de la industria manufacturera ya que para ese entonces este sector se consideraba la base económica del país y en consecuencia la principal generación de empleos; desde entonces se lleva a cabo cada 5 años por lo que a la fecha se han realizado 13 levantamientos, modificándose de acuerdo al desarrollo económico del país, en 1940 se incorporan a la cobertura las actividades Comerciales, de Servicio y Transporte por ser un complemento de la inversión económica y apertura de empleos.

Los Censos Económicos resultan ser un instrumento valioso para la interpretación y análisis de la actividad económica, sus tendencias pueden ser a ciclos de corto, mediano y largo plazo resultan ser un valioso recurso en la formulación de programas de desarrollo y planeación, así como en estudios de inversión, mercadotecnia y productividad, entre otros.

Ahora bien los datos generados que aporta el Instituto enriquecen el Sistema Nacional de Información en el apoyo de la planeación y la toma de decisiones de los sectores público, privado y social, así como la investigación científica.²⁴

El proyecto Censos Económicos de 1994, se depuró debidamente con el fin de mejorar el levantamiento de la información censal, sus metas fueron:

- 1.- Lograr oportunidad en la Publicación de resultados, es decir, iniciar su difusión a un año y medio de concluido el año de referencia de los datos (1993).

²⁴Manual Formación de Instructores Módulo I, pag 1

2.- Lograr la máxima calidad de la información censal

3.- Medir, en el marco de los cambios y la reestructuración económica que se está viviendo en el país, el impacto en la economía de algunas de las políticas económicas actuales por ejemplo el cambio de sexenio, la integración como país al Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos de América y México.

Debido a la complejidad que acarrea un evento como el proyecto censal se planteó y planearon estrategias diferenciadas dependiendo de la actividad que se realizó en cada unidad, la dispersión o concentración geográfica, así como el tamaño, el tipo de organización y la forma de operación de las unidades; se piensa que tales estrategias operativas garantizaron la cobertura para cada actividad, también se pensó en la formación de Recursos Humanos para integrar a grupo de personal especializado para el levantamiento de los distintos tipos de establecimientos desde su identificación hasta la determinación de la secuencia con que serían visitados para aplicarles los cuestionarios censales, de este modo como se mencionó en el caso del censo 1994 existieron grupos de trabajo que se dividieron de la siguiente manera:

Uno de ellos fue el llamado Grupo de trabajo de Seguimiento de Establecimientos Grandes (SEG), que se encargó de levantar el censo a las grandes empresas que reúnan las siguientes características: tuvieran 51 ó más personal ocupado, su ingreso cubra los \$ 1,250,000,000, para este grupo se hizo una estimación de 1500 personas para recopilar información, otro grupo de trabajo es el llamado Grupo Tradicional en el que se estimó 8000 personas para la recopilación de

datos, este grupo ubicó e identificó el resto de los establecimientos que tuvieran actividades económicas sin importar el número de personal ocupado o los ingresos anuales. además existió un Grupo de trabajo para Transportes el cual solo identificó y ubicó establecimientos que se dedicarían a esta actividad principalmente estos grupos trabajaron en zonas urbanas y rurales, con la finalidad de dar una cobertura total para la información a nivel nacional

Por otra parte el Proyecto Censal fue dividido en dos etapas, la primera de ellas denominada Enumeración Urbana de Establecimientos (EUE) en la cual se realizaron tres actividades principalmente, el conteo de viviendas²⁷, la actualización cartográfica²⁸ y la aplicación de una cédula de identificación del establecimiento esta última con el fin de generar directorios que sentarían las bases de la segunda etapa que fue el Levantamiento Censal propiamente dicho, con los directorios generados durante la EUE se clasificaron las actividades de los establecimientos y se estableció el cuestionario diferenciado de la actividad que estuviera realizando el establecimiento, por ejemplo, Comercio cuyo cuestionario fue de color azul, Servicio cuestionario color rosa, Industria con cuestionario color verde, y establecimientos auxiliares con cuestionario blanco

Los cuestionarios diferenciados permitieron captar de manera sencilla y clara la gran diversidad de características y formas de operación de las distintas actividades económicas, se elaboraron 19 cuestionarios diferentes para que en un lenguaje propio abarcaran una serie de temas comunes a todos ellos, dentro de los temas censales

²⁷ Para tener un antecedente para el Proyecto Censo de Habitación y Vivienda

²⁸ Para tener en cuenta las reformas hechas en calles, avenidas, ampliación y creación de nuevas comunidades.

están formuladas las preguntas para obtener la información deseada, dichas preguntas corresponden a las siguientes temáticas:²⁷

CATEGORÍA JURÍDICA. Es la forma o figura legal con que está registrado el establecimiento del mismo modo indica el tipo de derechos y obligaciones que adquieren sus propietarios, socios o controladores, por ejemplo, personas físicas, la empresa, la sociedad en cualquiera de sus modalidades (anónima, de responsabilidad limitada, de cooperativa), las asociaciones civiles e incluso las dependencias de gobierno ya sean órganos centralizados, desconcentrados o descentralizados.

TIPO DE PROPIEDAD. Es la forma que indica como está constituido el capital o patrimonio del establecimiento o bien de la empresa a la cual pertenece, considerando como fecha límite hasta el 31 de Diciembre de 1994, considerando si el capital es privado, de participación estatal, público, social, extranjero, así como el porcentaje de aportación, el país de donde proviene el capital y finalmente si el establecimiento opera bajo la modalidad de franquicia.

PERIODO DE OPERACIONES: Establece el año de inicio de operaciones del establecimiento, si fue en 1993 hay que especificar en qué mes de igual modo hay que saber el número de días efectivamente laborado y los no laborados incluyendo en estos últimos las vacaciones y huelgas.

PERSONAL OCUPADO Son todas las personas que se encontraban trabajando en el establecimiento bajo el control de fechas señaladas cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral del mismo o cubriendo 15 hrs. semanales, ya sea de planta o de manera eventual, recibiendo regularmente un pago

²⁷ Cuestionarios Diferenciados, Información sobre la actividad económica 1993, INEGI

e incluso sin recibirlo, se ha de comprender a los hombres y mujeres para sacar el total de personal ocupado.

REMUNERACIONES: Son todos los pagos en sueldos o salarios realizados por el establecimiento, durante el año de referencia así como las prestaciones sociales y utilidades repartidas al personal ocupado, por ejemplo: IMSS, ISSSTE, SAR, utilidades y sueldos.

GASTOS DE LA UNIDAD: Es el importe de los bienes y servicios que fueron realmente consumidos (nacionales e importados) por el establecimiento durante el año de referencia, que le haya servido en el desarrollo de sus actividades, se hayan hecho las compras durante 1993 o provengan de existencias anteriores o hayan sido recibidas de otros establecimientos de la misma empresa, el capítulo de gastos incluye gastos por envases, empaques, energía eléctrica, servicios de comunicación, alquiler de locales, edificios, muebles, agua, publicidad, materiales de oficina y pago de intereses.

INGRESOS DE LA UNIDAD: Son todas las entradas monetarias del establecimiento ya sea por las ventas, el servicio o por la producción obtenida.

ACTIVOS FIJOS : Es el valor de todos aquellos bienes duraderos que coadyuvan a la realización de sus actividades y que tienen una vida útil superior a un año, sin importar el año en que fueron adquiridos. Deberán ser valorados a su costo de reposición siempre y cuando los activos fijos sean propiedad del establecimiento, incluye locales, construcciones e instalaciones, terrenos, unidades de transporte, equipo de cómputo y sistema periférico, mobiliario, equipo de oficina y otros bienes de capital.

DATOS COMPLEMENTARIOS: Es el valor actualizado de los vehículos automotrices, remolques, contenedores y en general, todas las unidades y equipos de transporte propiedad del establecimiento que fueron utilizados para transportar personas o carga fuera del mismo, por ejemplo: camioneta, camión, tractor, remolque o semiremolque.

Es importante considerar que estos temas son en general los aspectos que considera cada uno de los cuestionarios, sin embargo, el cuestionario de la industria contempla el tema del Valor de la Producción a precio de venta en fábrica que es el valor de los productos que fueron elaborados, transformados, procesados o beneficiados por el establecimiento, durante el año de referencia, utilizando materias primas propiedad del mismo y destinados a la venta hayan sido vendidos o no durante ese año, así mismo valora los activos fijos producidos por el establecimiento para uso propio.

La temática descrita fue el contenido que expuso el Instructor de Zona, dicho contenido formó parte de la capacitación técnica que recibieron los empleados de la estructura operativa.

Lo anterior permite observar cómo el proyecto en su objetivo general pretende:

"captar, procesar y divulgar información básica referida al año 1993 y a la totalidad del territorio nacional, sobre los establecimientos productores de bienes, comercializadores de mercancía y prestadores de servicios".²⁶

²⁶ Manual Actividad censal pag. 3

Las líneas de trabajo de los Censos Económicos son definidas en las oficinas Centrales del Instituto con sede en la ciudad de Aguascalientes, es ahí donde se realiza la planeación a detalle, así como las tareas referentes a la recopilación de datos que estarán a cargo de las diez Direcciones Regionales, del mismo modo se concentrará la captura, así como la validación inicial, la clasificación y generación de directorios.

Por la magnitud del evento se llevó a cabo una planeación en cuanto a la división geográfica del país, comprendiendo actividades comerciales, de servicio y muchas de las manufactureras, se concentran en ciertas áreas y éstas fueron denominadas "áreas censo" siempre y cuando presentaran algunas de las características siguientes:

- 1.- Todas las cabeceras municipales, independientemente de su población
- 2.- Las localidades con población mayor o igual a 2,500 habitantes, según el XI censo de población de 1990
- 3.- Las localidades económicamente importantes que fueron cubiertas por los censos del 89 no contempladas en los puntos anteriores
- 4.- Los corredores, parques y ciudades industriales, llamados también desarrollos industriales independientemente de su población

Al resto del territorio nacional, que también es objeto del proyecto censal, se le denominó "áreas complemento", estas áreas se les censaría a través de un muestreo.

La planeación del evento debe estar controlada y contar con una amplia difusión para que los informantes conocieran las principales características del proceso por ejemplo: la fecha de operativo, las actividades económicas objeto de levantamiento así como quién podría proporcionar la información solicitada. Se recurrió a medios impresos como folletos, carteles, prensa, cartas, así como exposiciones, pláticas o presentaciones a grupos especiales, se realizó la difusión del programa entre autoridades gubernamentales y agrupaciones empresariales, así como a la población en general, de igual manera se contempló el impacto que ofrece la radio y la televisión.

Por otro lado, el tratamiento de la información contempla la creación de herramientas versátiles para facilitar el análisis de datos y la generación de productos a través de las diferentes etapas que comprende el censo, en este caso la validación de la información fue de gran utilidad, así como la captura y generación de directorios y etiquetas de identificación para los cuestionarios, ya que en ellos cuentan con un número consecutivo que identifica al cuestionario de manera más rápida en el se detecta la entidad, el municipio, la localidad, el número de manzana, el AGEB (Área Geoestadística Básica) donde se encuentra el establecimiento, el nombre del establecimiento, el propietario o razón social, domicilio, si existe dentro de un mercado, conjunto comercial o industrial, número de local, teléfono, código de actividad²⁹ y una clave que identifica si la actividad se lleva a cabo dentro de una casa habitación.

²⁹ El código de actividad se especifica según la Clasificación Mexicana de Actividades y Ocupaciones (CMAPO) que organiza las actividades según el sector de productividad.

La información que de los cuestionarios censales se generaron se llevaron a cabo descentralizadamente en sus procesos iniciales y algunos de análisis. El estudio de los datos nacionales agrupados por actividad y por entidad se realizó en oficinas Centrales; esto con el fin de aplicar criterios homogéneos de corrección y disminución de tiempo en el proceso, los productos diseñados contemplan:

- a) Publicaciones impresas tradicionales.
- b) El Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC), en medios magnéticos y ópticos.
- c) Mapas temáticos, que representarán geográficamente las variables más importantes a nivel regional.
- d) Perfiles económicos por entidad, que permitan analizar el desarrollo económico de las entidades federativas.

Hasta aquí se han descrito a grandes rasgos las funciones del Instituto en lo que concierne al proyecto Censo Económico, sin embargo, para conocer como se llevan a cabo estas actividades, es necesario saber las tareas específicas de las figuras que intervienen en el proyecto a nivel Coordinación Estatal, ya que son la base del evento; principalmente a los Censores y Jefes Censales quienes son el punto de interés de este trabajo.

A N A L I S I S D E P U E S T O S

No serviría de nada una empresa o institución llena de planes a seguir, objetivos que alcanzar sino existieran quienes los llevaran a cabo, quienes los siguieran, los corrigieran u observaran, por tal motivo los Recursos Humanos son importantes en la realización de tareas y actividades

Como toda empresa el I N E G I cuenta con Recursos Humanos con gran capacidad para planear y organizar programas tales como los Censos Nacionales que ya se han comentado.

Dentro de cada Coordinación Estatal se cuenta con una estructura operativa en donde cada una de las figuras que la integran realizan funciones específicas de acuerdo a sus tareas, en colaboración y apoyo con otros puestos que requieren de sus servicios, es decir, participan en equipo

La estructura Operativa se caracteriza por llevar a cabo tres funciones principalmente dentro del Censo Económico :

- a) El levantamiento de la información, que se refiere a la obtención de los datos que se requieren de las unidades.
- b) La validación, que constituye un primer filtro de la información levantada, revisándola conforme a criterios definidos y enviándola, cuando sea necesario a reconsulta con el informante.

c) El control, que apoya y supervisa a las demás, efectuando el seguimiento y control de los avances y de la cobertura geográfica.

Además del personal de las Coordinaciones Estatales, cada Dirección Regional cuenta con las áreas de Apoyo Técnico, Tratamiento de la Información, Operaciones de Campo y Cartografía censal para el proyecto.

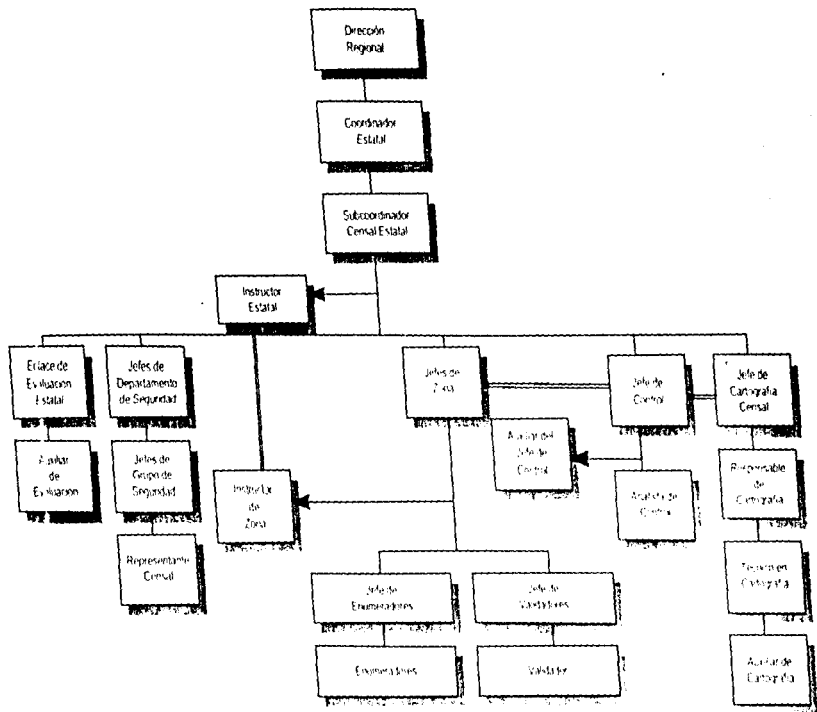
Debido a la naturaleza del proyecto la estructura presentada en el organigrama sólo está diseñada para ser utilizada exclusivamente para el Censo Económico, ya que la mayoría de los puestos operativos son eventuales, es decir, desaparecen al término del evento censal, sin embargo, algunos puestos que permanecen de manera fija, como es el caso del Director Regional, el Coordinador Estatal y el Subcoordinador Censal Estatal cuyas funciones no se limitan sólo a los proyectos Censos Económicos, siendo figuras principalmente de dirección. En el caso de otros puestos las funciones pueden variar en cada evento censal, algunos continúan con el mismo nombre, se amplían o disminuyen sus funciones o incluso pueden desaparecer, lo más probable es que la gente sea contratada sólo por la duración del evento.

Por la magnitud de la tarea censal se requiere contar con una estructura especial que desempeñe realmente sus funciones de manera óptima, es así como existe una estrategia de Capacitación para todo el personal, el universo de estudio de los Censos Económicos es heterogéneo y complejo, por esta razón se ha planteado la necesidad de contar con personal calificado, en aspectos conceptuales, en instrumentos de captación y en el proyecto en general, así como en sus lineamientos operativos.

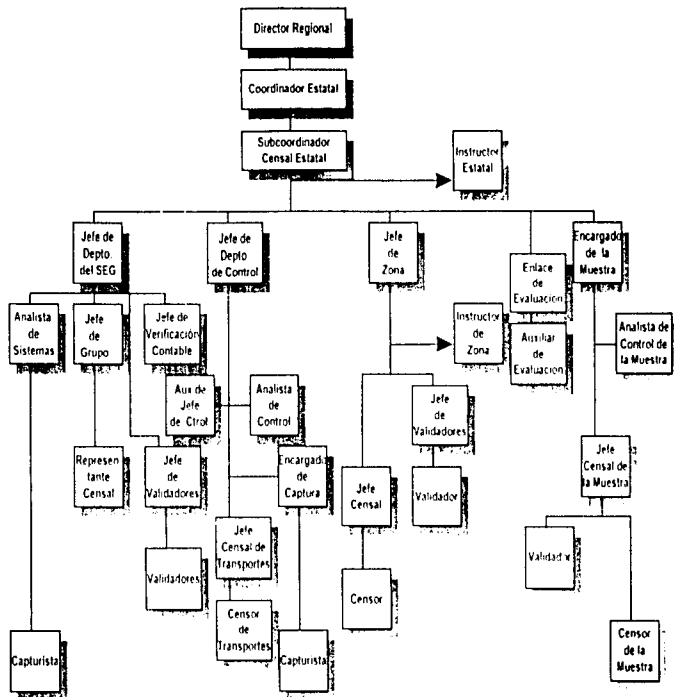
Con la experiencia de la ronda censal de los 90's (Censo Económico 89, Censo de población y vivienda 90 y Censo Agrícola 91) se implantó y utilizo , la formación de Instructores de Capacitación dentro de las plantillas estatales, con esta figura se pretende fortalecer la Capacitación de manera permanente durante el censo. Asimismo, la realización de una práctica de campo, con la que se reafirman los conocimientos adquiridos y podrán detectarse los aspectos que requieran mayor ejercitación

A continuación se describen de manera general las actividades específicas de cada uno de los puestos de la estructura operativa, dentro del proyecto Censos Económicos 1994 dicha descripción se hizo con base en los manuales de actividades existentes para cada puesto. Cabe mencionar que todas las actividades están descritas en pasado, ya que en la actualidad dichos puestos no son vigentes .

Organigrama de Enumeración Urbana de Establecimientos Estructura Operativa



Organigrama de Levantamiento censa de establecimientos económicos Estructura Operativa



La presentación de dos organigramas dentro del proyecto Censos Económicos responde a su primera etapa de EUE y el de Levantamiento Censal .

Algunos de los puestos cambian de nombre aunque sus funciones básicas siguen siendo las mismas, retomando que en EUE todo giró en función al llenado de la cédula de identificación y para el Levantamiento en el llenado del cuestionario diferenciado por actividad

JEFE DE CONTROL:

Fue el responsable del área de supervisión y control a nivel estatal, dependió directamente del Subcoordinador Censal Estatal a éste le informa del avance del operativo, se relaciono con su Auxiliar y Analista de Control, de igual modo con el Jefe de Zona, sus actividades específicas fueron: la recepción, organización y distribución de materiales, asignación del área de responsabilidad de los Analistas de Control, organizó y entregó la información a la Subdirección de Tratamiento de Información Regional (STIR), supervisó e informó del arranque del operativo, estimo los rezagos del avance semanal y elaboro informe final del operativo.

AUXILIAR DEL JEFE DE CONTROL:

Sus funciones fueron apoyar directamente al Jefe de Control en todas las actividades que éste realizó.

JEFE DE ZONA:

Fue el responsable directo de la organización, realización y supervisión del levantamiento en el area denominada Jefatura de Zona, la cual estuvo formada por uno o más municipios de una entidad, a excepción de las zonas metropolitanas, en donde puede existir más de una jefatura de zona por municipio o delegación.

Tuvo relación directa con el Subcoordinador Censal Estatal, ya que de él recibió el área de responsabilidad y a él se le dio a conocer el avance semanal de la jefatura, con el Jefe de Control supervisaron la calidad de la información, asimismo con el Analista de Control estuvo a su cargo el Jefe de Validadores, el Jefe de Enumeradores (EUE) o Jefe Censal en (levantamiento), el Instructor de Zona, el Técnico en Cartografía, todos ellos realizando actividades específicas que más adelante se enunciarán.

Las actividades específicas que realizó fueron: la recepción del área de responsabilidad, asignación de áreas de responsabilidad de los Jefes de Enumeración y posteriormente Jefes Censales, la consertación de oficinas así como su organización, recepción y distribución de materiales, supervisó la capacitación, distribuyó los recursos financieros, entregó el material validado a la Subcoordinación Estatal, recopiló y regresó los materiales sobrantes, controló el levantamiento de establecimientos no únicos, actualizó los directorios y entregó el reporte semanal de avance estimando pendientes y/o rezagos.

ANALISTA DE CONTROL:

Esta figura se encargó de supervisar y controlar tanto en el área de campo como en la oficina o jefatura de zona con la finalidad de mejorar el control sobre el trabajo realizado y observar la eficiencia del personal en el desempeño de sus tareas, contribuyendo así a detectar cualquier problema que se presente y darle soluciones. Se relaciono con el Jefe de Control por ser su jefe inmediato comunicándole cualquier anomalía o problema que represente obstáculo en el avance de la cobertura, con el Jefe de Zona supervisó el trabajo desarrollado en las Jefaturas de Enumeración (EUE)

o Jefaturas Censales (levantamiento), de igual modo apoyo el avance semanal de Jefatura de Zona.

INSTRUCTOR DE ZONA:

Recibió por parte del Jefe de Zona los materiales necesarios para dar los cursos de capacitación correspondientes a Jefes de Enumeración (EUE) y Jefes Censales (levantamiento), Enumeradores (EUE) y Censores (levantamiento) y al área de validación representada por los validadores. Organizó y preparó los cursos y materiales didácticos para cada sesión, participó en la planeación de las prácticas de campo asistiendo a ellas para aplicar las guías de observación y apreciar las problemáticas para una posible reinstrucción.

Impartió la capacitación técnica bajo la modalidad de curso de acuerdo a la guía didáctica y a los instrumentos de evaluación correspondientes a cada sesión y al final de cada curso realizó el concentrado del impacto de capacitación para enviarlo al Instructor Estatal. Sus actividades específicas durante el operativo fueron el apoyo y asesoría a la estructura operativa, la evaluación de actividades del área de levantamiento y validación, ejecutar reinstrucción al personal de nuevo ingreso a causa de la deserción, participó en las reuniones de trabajo, apoyo al Jefe de Zona en cuanto al Reclutamiento y Selección de personal para conformar la plantilla de Jefatura de Zona, lleva el control de avance semanal de Zona.

JEFE DE VALIDADORES:

Fue el responsable directo de supervisar la calidad de la información captada en campo, así como la actualización de directorios de establecimientos, en las reuniones de trabajo indicó las problemáticas que se reflejan en el llenado de cédula y

cuestionario para tomar las medidas necesarias (posibles reinstrucciones) de igual modo se le dio a conocer a los Jefe de Enumeradores (EUE) o Jefe Censales (levantamiento) las faltas cometidas por su equipo de trabajo. El Jefe de Validadores encargó de organizar a los validadores a los que les asignó un número determinado de cédulas o cuestionarios para validar, todo el equipo de validación organizó paquetes de cédulas o cuestionarios dependiendo de la situación final de cada uno de ellos, por ejemplo, siendo válidos aquellos que pasan como correctos en todo su llenado, reconsultados los que tienen información incoherente o faltante, atípicos los que estando completamente llenos y coherentes no reúnen los criterios para ser considerados como correctos.

VALIDADOR:

Esta figura verificó la información de las cédulas o cuestionarios que llegaron de campo para constatar que se hayan llenado conforme a los lineamientos establecidos de validación, ya que es el filtro que permitirá enviar a captura y procesamiento la información en condiciones óptimas.

Los validadores coordinados por su jefe recogieron el material utilizado en la revisión de información así como el llenado de las formas de control y la elaboración de paquetes; en la etapa del levantamiento llenaron formatos de resultados preliminares con el propósito de dar a conocer oportunamente los resultados del Censo, otra actividad fue la actualización de directorios de establecimientos únicos.

JEFE DE ENUMERADORES (EUE), JEFE CENSAL (LEVANTAMIENTO)

Fue el primer nivel de mando de la estructura operativa responsable de coordinar y supervisar el trabajo en campo, se relacionó con el Jefe de Zona en la

entrega de material necesario para trabajar, apoyo en las reuniones de trabajo en donde expusieron las problemáticas presentadas en su jefatura y que todo el equipo les de una respuesta inmediata para la solución, con el Jefe de Validadores cada semana entregó las cédulas o cuestionarios que trabajaron los Enumeradores o Censores que están a su cargo, el Instructor de Zona lo capacitó en aspectos netamente operativos. Tuvo la obligación de conocer su área de responsabilidad para saber en que zona se encontraba trabajando su equipo, distribuyó el material de difusión para ser colocado en zonas de mayor concurrencia como mercados, escuelas, bancos y zonas comerciales entre otros, asignó las zonas en donde trabajarían cada uno de los integrantes del equipo así mismo supervisó y revisó diariamente la información levantada y actualiza directorios

ENUMERADORES (EUE) , CENSORES (LEVANTAMIENTO)

Esta figura fue el pilar principal de todo el evento ya que así lo considera el Instituto pues dicha figura captó la información en campo.

En EUE identificó, ubicó y clasificó todas las unidades económicas localizadas en área censo; realizó un conteo de viviendas encontradas en su recorrido con la finalidad de tener un antecedente para el censo de población y vivienda y actualizó la cartografía que se le proporcionó, ya que las comunidades van presentando cambios en su vialidad.

El Jefe de Enumeradores o Jefe Censal le asignó su zona de trabajo y un número de cédulas o cuestionarios lo cual se considera la carga de trabajo diaria, obtuvo apoyo y asesoría del Analista de Control, del Jefe de Zona y del Instructor de Zona en caso de presentarse un problema o dificultad para recabar información, sus

actividades se centraron en recabar la información con la mayor calidad posible y veracidad.

Conociendo la estructura operativa tenemos elementos que nos ayudarán a vislumbrar la importancia de la Capacitación en INEGI y la propuesta a rescatar para contemplar los aspectos humanos dentro del desarrollo intelectual de los recursos dentro del proceso, principalmente para los Jefes Censales y Censores.

Mas adelante podremos ver cómo es que la Capacitación constituye un elemento importante dentro de los Recursos Humanos considerándola un proceso que tiene interfaces de inicio, seguimiento y fin, acorde a los objetivos del programa.

CAPITULO III

PLANEACION Y ORGANIZACION DE LA CAPACITACIÓN CENSAL

El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática realizó la investigación del Censo Económico de 1994 durante Septiembre de 1993 a Abril de 1994, en este periodo se logró la divulgación y la captura de la información de todos aquellos establecimientos que cumplieran con ciertos requisitos como producir, comercializar o prestar algún servicio; este proyecto se llevó a cabo en todo el territorio mexicano. Para que fuera posible llegar a lugares alejados de las vías de comunicación, el Instituto planeó, organizó, y controló el evento por medio de las Coordinaciones Estatales ya mencionadas.

Los censos nacionales están sustentados bajo bases legales que rigen la colaboración y participación de ciudadanos y organismos públicos, dichas bases están fundamentadas bajo la Ley de Información Estadística y Geografía, de este modo la ley faculta al INEGI para realizar los censos y establece que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los Gobiernos Estatal y Municipal, las Instituciones Sociales y Privadas y los Particulares tienen la obligación de colaborar cuando se les solicite información estadística; asimismo, garantiza que los datos son utilizados únicamente con fines estadísticos y no fiscal, administrativo o

judicial, también se especifica las sanciones para aquellos funcionarios que no cumplan con esta disposición: respaldando la ley existe un decreto presidencial sobre la publicación de los Censos Nacionales en este caso dado a conocer en el Diario Oficial del 17 de Febrero de 1994, considerando que es de interés nacional la preparación, organización, levantamiento, tabulación y publicación de los Censos Económicos Nacionales de 1994

Ahora bien desde su fundación el Instituto lleva a cabo actividades de capacitación en cada una de sus áreas para dar la especialización en el trabajo a sus empleados. A través de eventos institucionales, se han constituido ya alrededor de 21 programas de capacitación que han sido impartidos al personal operativo y en los cuales se ha instruido aproximadamente a dos millones de personas, en 1989 se puso en operación un programa académico para la Capacitación y Formación de Recursos Humanos, proponiendo complementar la formación técnica y profesional de los participantes en los distintos proyectos, dicho programa considera al personal como el principal recurso del Instituto, ya que se requiere de una especialización técnica para desarrollar tareas vinculadas a la producción de información estadística y geográfica que no brindan las instituciones educativas.

Para el logro oportuno de las tareas planeadas para el Censo Económico, la Capacitación fue uno de los cimientos que aportó los elementos precisos e indispensables a la estructura operativa para el desarrollo de su trabajo en campo y que a la vez le permitiera el conocimiento y manejo de los instrumentos de captación de la información los cuales son insumos para la creación de datos que conforman la estadística nacional.

En cada evento censal, la capacitación es considerada como un plan emergente ya que responde a un proyecto específico con temporalidad determinada, es pues como se busca que en el tiempo programado, el personal cuente con los conocimientos necesarios para desempeñar con precisión y calidad sus funciones, contemplando los conocimientos *técnicos* elementales de la temática censal.

La Capacitación Censal a través de las experiencias adquiridas se ha visto apoyada por estrategias, planes y paquetes didácticos distintos para cada evento, sin embargo, ésta tarea ha venido mejorándose con el paso del tiempo, ya que se considera que la capacitación es un servicio indispensable dentro del Instituto para el mejoramiento de la calidad de información obtenida; es así como anteriormente la estrategia de capacitación operaba bajo la modalidad de cascada, la cual consistía en capacitar directamente a los puestos directivos, a través del personal de oficinas centrales y a su vez los directivos capacitaban a los de mayor jerarquía y así sucesivamente hasta llegar al último puesto que son los censores quienes recopilan la información de campo. Sin embargo, esta estrategia fue combinada con el modelo de formación de una persona especializada, es decir, contar con una figura responsable en impartir los cursos a los puestos operativos, una persona especializada tanto en la logística censal particular del evento, como en habilidades didácticas; capaz de transmitir las habilidades y conocimientos necesarios a la estructura operativa y de coadyuvar la calidad de los resultados censales”³⁰, mediante la capacitación directa e indirecta. Con el cambio se pretendió:”

³⁰ Castañeda Vargas Carmen Antonette. Entrevista. Anexo I.

³¹ INEGI. Manual para la formación de instructores en el Programa Conteo de Población y Vivienda 1995, pag 14.

- Descargar a los puestos directivos y de coordinación, la responsabilidad de impartir capacitación a los puestos subordinados, consiguiendo un triple efecto positivo: la atención total a los preparativos del operativo de campo, preparación y atención especializada a la impartición de las capacitaciones y eliminación de algunos niveles de cascada en la capacitación
- Reducir los riesgos de deformación de conceptos o instrucciones operativas en los cursos finales, al personal encargado de recabar la información.
- Mayor control de resultados de la capacitación y atención inmediata a necesidades de reinstrucción y capacitación emergente al personal de nuevo ingreso.
- Atender a grupos heterogéneos en cursos con poco tiempo de duración.

Un segundo cambio en los procesos de Capacitación Censal se refiere a la metodología, los sistemas, estrategias e instrumentos de evaluación, gracias a los cuales se obtiene información de mejor calidad respecto a las actividades realizadas, lo que posibilita el acceso al tratamiento y solución de problemas imposibles de abordar anteriormente como:

La posibilidad de detectar errores, omisiones, incongruencias e inconsistencias de estrategia operativa y conceptuales en los manuales, instructivos e instrumentos de captación y control de la información, previo y durante la capacitación, haciéndolos llegar en forma oportuna a todos los niveles implicados, antes del operativo de

campo. Con ellos se permite de igual manera conocer el impacto de la capacitación en los operativos para la detección de errores, omisiones y aplicación incorrecta de la normatividad operativa y conceptual en el momento de llevar a cabo la actividad específica, para su corrección inmediata y, así coadyuvar a elevar la calidad de la información recabada.

Esta modalidad de capacitación da la posibilidad de programar sobre la base de la observación sistemática el trabajo realizado en campo y en oficina, así como el permitir implementar programas de reinstrucción, posibilita la participación en el proceso de supervisión, asesoría y apoyo como área de capacitación durante los operativos de campo.

Ahora bien el INEGI conceptualiza a la Capacitación como:

"Un proceso donde el personal organizado jerárquicamente, recibe en forma ordenada y sistemática una formación teórico-práctica que le permite desempeñar funciones y actividades específicas, ubicadas en un tiempo y espacio bien delimitados, de una manera controlada para realizar con calidad y oportunidad un evento de carácter nacional en forma homogénea"¹⁴

La capacitación censal es una variante de la instrucción dentro del trabajo, ya que tiene características peculiares y problemáticas que resolver que son propias de eventos de gran magnitud como los censos nacionales. Por ejemplo:

¹⁴ Ibidem, pag 10

- * **La aplicación de normas conceptuales y procedimientos operativos uniformes a nivel nacional.**

Debido a la cobertura nacional en un tiempo delimitado en donde debe de existir precisión en conceptos temáticos y pasos a seguir en el trabajo de campo y de oficina para garantizar la homogeneidad

- * **Gran cantidad de personas desarrollando funciones y actividades de diversos puestos de trabajo en función de un mismo objetivo.**

Por la magnitud del evento, el contar con una estructura organizada en donde cada trabajador tiene jerarquías y actividades diferentes para que atienda con responsabilidad sus tareas sin perder el objetivo general del censo y que la institución funcione en conjunto

- * **Rigurosa cobertura territorial (estados, municipios y localidades)**

Por ser la información estadística un servicio que se ofrece a la nación así como un derecho, el instituto se encarga de investigar hasta en los lugares más apartados de las ciudades para dar cumplimiento al derecho nacional

- * **Irrepetibilidad del evento.**

Por la planeación del evento y la dinámica social hay que estar actualizado en la información estadística, considerando que cada período censal se caracteriza por una evolución política, económica y

social que la hace única en un tiempo delimitado observando posibles mejoras, estancamientos o similitud de los hechos.

*** Corta duración.**

Ya que los censos son planeados en un tiempo y espacio delimitado que se caracteriza por eventos sociales de trascendencia a nivel nacional e internacional

*** Utilización de material específico (material cartográfico, manuales operativos , cuadernos de ejercicios etc .)**

Auxilian prácticamente a la capacitación en el aula a la estructura operativa y dan apoyo al trabajo de campo.

La Capacitación Censal cuenta con un sustento implícito de algunos de los postulados de la Teoría de Sistemas; considerándola como modelo al igual que el sistema, siendo un todo organizado en el que sus partes interrelacionadas pretenden alcanzar un objetivo en común, el sistema cuenta con un conjunto de elementos antes del procesamiento, los cuales son transformados en resultados. Considerando al proceso en constante retroalimentación con lo cual se aportan datos sobre el sistema para que éste pueda ser corregido y optimizado.

La planeación de un censo está constituida por el diseño y estructuración del proceso administrativo aunado con la enseñanza y el aprendizaje, en este aspecto dentro de la capacitación hay que considerar al capacitando desde su reclutamiento en base al perfil deseado, es decir, que cuente con conocimientos previos y/o habilidades que se requieren para tomar el puesto, la determinación de objetivos de aprendizaje a nivel general y particular deben estar en coordinación con los

contenidos para conducirlos al logro de los objetivos planteados en las guías didácticas tomando en cuenta temas o subtemas, auxiliándose de los materiales didácticos, técnicas didácticas sin olvidar las técnicas de evaluación y elaboración de instrumentos basados en los objetivos de aprendizaje.

- Dichas evaluaciones dan pauta para continuar, reorientar y optimizar el proceso vinculándolo oportunamente con la instrucción que consiste en el desarrollo y rescate de las experiencias de aprendizaje, en el se corrobora y se adecua la planeación a nivel de objetivos, contenidos, técnicas y materiales así como el seguimiento de los capacitandos, en su ámbito laboral para que de esta manera se dé la reorientación global del programa, el cual implica la medición y la emisión de juicios de valor, es decir, los datos son interpretados ubicándolos en circunstancias objetivas, la evaluación no sirve para "calificar" al capacitando, sino para fundamentar la detección de errores u omisiones durante cada etapa censal aunada a los elementos del proceso, además permite corregir lo planeado para optimizar eventos posteriores.

Las líneas de acción dentro del modelo de capacitación son realizadas desde oficinas centrales en la CD. de Aguascalientes, para ser remitidas a cada una de las entidades, de este modo organiza, dirige y controla todo el evento en cada una de las Coordinaciones y Subcoordinaciones Estatales y Jefaturas de Zona considerando cada uno de los equipos de trabajo con que cuenta dicha planeación.

El área de Diseño Conceptual y Operaciones de Campo, planea el conjunto de conceptos y procedimientos que se agrupan en temas y subtemas a desarrollar a lo largo del programa de capacitación. Con la intención de generar una lógica adecuada que facilite la adquisición del aprendizaje bajo el control de guías didácticas alternando

el sistema de evaluación; contemplado el inicio, desarrollo y final del evento (detallado más adelante, ver anexo II).

El logro de las metas de un proyecto de la magnitud de los Censos Económicos 1994, depende en gran medida de la eficaz participación de cada figura que integra la estructura operativa.

El trabajo de cada uno de los participantes es de suma importancia para el logro de los objetivos planteados en el proyecto, por eso, las actividades que realizan todos los que participan contribuyen en gran medida al enriquecimiento de los trabajos censales, todo ello acompañado de la aplicación de los procedimientos ya diseñados.

Como anteriormente se mencionó, la capacitación censal estuvo a cargo de una figura especializada, es decir, el Instructor de Zona. Para la conformación de la plantilla de Instructores de Zona se realizó el reclutamiento, selección y evaluación de los candidatos. Esto último se hizo por medio de una exposición de temas que fueron: ¿Qué es INEGI?, ¿Qué son los Censos Nacionales? y ¿Qué se entiende por proceso de Capacitación?, la exposición fue valorada por personal del instituto observando el desempeño de instrucción de cada participante, evaluaron habilidades como instructor en escala de 1 al 10, posteriormente en mesa redonda se hizo la retroalimentación de cada una de las personas evaluadas, esta actividad permitió visualizar más objetivamente el desempeño de los aspirantes para considerar a los más aptos al puesto, siendo profesionistas en ciencias sociales predominantemente; al respecto se señala: "...aceptamos a personas que tengan una formación en cualquier área de las sociales, no importando cual sea.... nos abocamos únicamente a pedir que las

personas que se presenten a solicitar el puesto cumplan con un perfil de pedagogo, psicólogo educativo..., experiencia en la docencia”³³

El Programa Integral para la Formación de Instructores comprende la realización de variadas actividades articuladas con el objetivo de dotar al equipo nacional de capacitación de los conocimientos teóricos -- prácticos de la actividad censal, con ello se habilitará en forma práctica en el manejo y aplicación de técnicas didácticas básicas por medio de la realización de pruebas de instrucción; así como considerar la sensibilización en la importancia de la temática del Censo Nacional Económico y su utilidad, mediante la realización de actividades de investigación estatal; de igual forma, el estudio y análisis de las principales estadísticas sociodemográficas y encuestas que tratan los temas de interés inmediato; así como el uso y manejo de la cartografía censal y la técnica de recorrido sistemático en campo.

MODELO CAPACITADOR

La Subdirección de Capacitación retoma experiencias para analizar y valorar los procedimientos que permiten alcanzar las metas, para el proyecto censal 1994 se establece la forma cómo se involucran los Instructores antes, durante y después del operativo contemplado en el programa:³⁴

³³ Castañeda Vargas Carmen Ascencio, Entrevista Anexo I

³⁴ Manual de Funciones y actividades de los instructores estatales y de zona pag 1

- C** **capacitación**
- A** **apoyo**
- S** **seguimiento y**
- A** **asesoría**

El programa estableció que los Instructores serían los directos responsables de llevar a cabo la transmisión fiel de contenidos y habilidades requeridas para que los puestos operativos desempeñen su trabajo, siendo de apoyo porque debido a su formación como Instructores Operativos podrían atender a las contingencias que se presentan durante la actividad censal, se llevó un seguimiento de actividades a la estructura operativa dentro y fuera del aula estableciéndose una asesoría en campo y reuniones de trabajo con los diferentes puestos que le corresponde atender.

El instructor debe estar capacitado en el manejo de la enseñanza y el aprendizaje, debido a la heterogeneidad de perfiles del capacitando adulto, ya que es muy diverso y por lo mismo, requiere un trabajo más detallado de evaluación y atención, tanto en forma individual como grupal por tal motivo es importante conocer la formación particular de cada grupo y su proceso de enseñanza-aprendizaje con un mínimo de elementos que permitan tomar medidas correctivas y preventivas, así como evaluar sus resultados al término de cada curso.

Es así como los Instructores de Zona recibieron previa Capacitación Técnica, en donde conocieron el proyecto, sus metas y objetivos así como la metodología³⁵ de

³⁵ Conocida como logística de campo.

trabajo que se implementaría y las razones de ésta, sus módulos de formación fueron los siguientes:

MODULO I : Introducción al INEGI, los censos en México, propuesta para los Censos Económicos 1994, Técnicas de Instrucción, Difusión del Operativo, Usos potenciales de la información censal y limitaciones.

MODULO II : Clasificación Mexicana de Productos (CMAP) , perfil económico para cada sector de producción, temas censales y cuestionarios, aplicación de la información en la estadística nacional.

MODULO III: Cartografía Censal , División Geográfica del país, conceptualización de divisiones geográficas, simbología y claves empleadas en cartografía censal, uso de la cartografía en el campo.

MODULO IV: Formación de Instructores, importancia y objetivos de la evaluación, momentos de la evaluación, metodología de la evaluación, procedimientos de retroalimentación operativa.

MÓDULOS V Y VI: Estructura Operativa Funciones y actividades de cada puesto operativo, cuestionario diferenciados y criterios de validación.

La Capacitación tiene como meta fundamental hacer aptos a los participantes para desempeñar los puestos para los que han sido contratados.

El objetivo general del proyecto de capacitación propone, la conformación del programa de capacitación el cual dice lo siguiente:³⁶

³⁶ Manual Formación de Instructores, Módulo I, pag 1

- Instruir y habilitar al personal que participará en la estructura operativa para que desempeñe con eficiencia y calidad sus funciones y actividades.
- Asesorar y apoyar a la estructura operativa adscrita a la Jefatura de Zona para el adecuado desarrollo de sus funciones.
- Reinstruir y capacitar al personal de la jefatura de zona que lo requiera.

La evaluación por su parte tiene como propósitos medir la aptitud lograda por los participantes y evaluar el grado de aprendizaje alcanzado, a fin de tomar medidas preventivas o correctivas que permitan optimizar la realización de las tareas encomendadas a cada puesto de la estructura operativa."

La evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje es una tarea del instructor al inicio del evento, con la finalidad de hacer un examen de diagnóstico o de sondeo con el propósito de identificar conocimientos, experiencias, interés, expectativas, dudas y otros aspectos de los capacitandos.

La Metodología de Evaluación tiene como propósito definir con la mayor precisión y sencillez posible que, cuándo, para qué, con qué, quiénes y cómo van a realizar la evaluación, tomando como punto de referencia los objetivos del curso para cada puesto así como el programa y contenidos de la capacitación.

Al concluir cada curso se espera que los participantes estén capacitados para desarrollar eficiente, oportuna y coordinadamente sus respectivas funciones y actividades en el evento.

La evaluación durante el desarrollo del curso es continua para saber si los temas abordados fueron lo suficientemente asimilados y si se desarrollaron las habilidades necesarias, esto se puede llevar a cabo por medio de observaciones cotidianas o por la líneas de acción antes mencionadas y con las prácticas en los ejercicios o exámenes de los temas, al finalizar el curso se busca sintetizar el aprendizaje y hacer una última revisión de contenidos por si pudieran presentarse aun deficiencias.

La Capacitación Censal tiene un modelo a seguir y esto se encuentra implícito en los pasos de la guía didáctica que maneja el Instituto que es un instrumento que permite al Instructor conducir la capacitación paso a paso pues contiene en detalle la técnica y el material didáctico para impartir cada tema, así como el tiempo aproximado que debe utilizarse, sin embargo, las actividades deben adecuarse a las características del grupo y la problemática particular que presente, estas adecuaciones son respaldadas por propuestas para modificar tiempos de acuerdo a cronogramas de trabajo o características peculiares del grupo, lo anterior es discutido en reuniones de trabajo con todos los Instructores de Zona e Instructor Estatal bajo el conocimiento y autorización del Subcoordinador Censal Estatal.

Ahora bien dentro de los momentos que se desarrollan en la capacitación censal el proceso enseñanza - aprendizaje está diferenciado por cuatro líneas de acción que se manejan en las guías didácticas identificadas como técnicas para el aprendizaje.³⁶

³⁷ Ibidem, pag 54

³⁸ Ibidem, pag 56

INTEGRACION: En esta etapa se puede resumir el material cubierto en una sesión, actúa como eslabón entre los conocimientos pasados y nuevos, esto se puede efectuar al inicio de la sesión en donde se pretende enlazar cada uno de los temas con los anteriores, pudiéndose llevar a cabo en distintos momentos de la instrucción por ejemplo a la mitad, relacionando puntos específicos, y/o al finalizar la sesión para resumir los puntos importantes y relacionarlos con los que quedan pendientes.

VERIFICACION DEL APRENDIZAJE: Permite comparar conocimientos y actividades que pueden ser relacionados con el comportamiento del capacitando y saber si ha captado lo esencial del curso, la verificación puede realizarse utilizando preguntas directas dirigidas a uno a varios capacitandos.

EJERCITACION DE CONTENIDOS: Se basa en el ejercicio y/o resolución de una situación problemática concreta o ficticia, ante la cual se coloca al capacitando para que, haciendo uso de elementos teóricos y concretos, ponga en práctica los conocimientos adquiridos, busca evaluar las habilidades, el dominio de técnicas, el manejo y control de contenidos alcanzados; para plantearlo sobre casos reales se implementó un cuaderno de ejercicios en el que se pone en práctica y se corrobora el conocimiento obtenido en una actividad o tema determinado.

PRACTICAS DE CAMPO: Es la oportunidad que tiene el capacitando de aplicar la totalidad o la mayor parte de los conocimientos obtenidos, enfrentándose a situaciones reales, el instructor puede observar si la aplicación de los conocimientos transmitidos es la correcta o de lo contrario hay que precisarlos antes de iniciar el trabajo real en campo.

De este modo en los tres últimos censos nacionales se ha buscado apoyar la teoría con la ejercitación y prácticas de campo, lo que ha propiciado ganar más terreno en cada censo. Algunas prácticas y ejercicios se han pensado para que detecten posibles problemas de transmisión, reafirmar los conocimientos teóricos y evaluar la asimilación y aplicación de contenidos.

Los instructores de Zona bajo el control y/o supervisión del Jefe de Zona y del Instructor Estatal llevó a cabo la evaluación de la capacitación al inicio, en el desarrollo y al término de ésta como se ha mencionado así como el seguimiento de la misma.

Los instrumentos de evaluación que fueron utilizados por los instructores de Zona para visualizar y captar el desarrollo y problemática de los cursos, en relación a los elementos sujetos a evaluar fueron de cinco tipos:

- a) Instrumentos de medición de aprendizaje: Pruebas objetivas FE04 y FE06
- b) Guías de Observación en los formatos: FE02, FE01, FE10, FE11 valoradas con un sí o no o descripción de respuesta.
- c) Cuestionarios de opinión o valoración: Pretendió que se diera una apreciación y valoración de los participantes acerca del desarrollo del curso y retroalimentación del proceso en los formatos FE03, FE08 y FE09.
- d) Formatos de Control: Registraron información sobre instrumentos de evaluación y para obtener una visión general de diversos y diferentes problemas de aprendizaje
FE07, FE05
- e) Reporte e informes de trabajo. Todo lo realizado en la Capacitación

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

**EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION
EN ETAPA CENSAL**

Los formatos respaldaron diversos aspectos de evaluación, en cada uno de ellos se identificó con la Dirección Regional, Coordinación Estatal, Jefatura de Zona, Instructor responsable, curso correspondiente a censor, nombre de capacitandos entre otros, en seguida se hace una descripción breve de estos formatos: (Ver Anexo II)

FE01: Preparación del curso (supervisión) las variables se valoran por un sí o no de acuerdo al conocimiento de perfiles de capacitandos, conocimiento de las condiciones del aula, preparación de materiales de apoyo, observaciones de problemas y acciones correctivas y su seguimiento.

FE02: Perfiles del personal seleccionado. Nombre del capacitando, edad, escolaridad, experiencia laboral estimada como Correcta, Similar, Diferente, Ninguna y Observaciones.

FE03: Primera sesión de Capacitación. Este formato se les da a los capacitandos para que valoren el contenido del curso en la primera sesión bajo una escala de MB para muy bien, B para bien, R para regular, D para deficiente considerando 12 reactivos, cuatro preguntas abiertas para que den su opinión con respecto a temas, recomendaciones para instrucción o temas, este formato es anónimo.

FE04: Evaluación de la práctica de campo. De acuerdo a las observaciones realizadas en la práctica de campo se estiman los siguientes

aspectos dando a cada uno 3 , 2 y 5 puntos respectivamente: actualización cartográfica, Censo de vivienda, cédulas aplicadas y observaciones.

FE05: Concentrado de frecuencia de error. En los renglones del formato se identifica el número de pregunta de cada examen, las respuestas correctas e incorrectas y sus porcentajes de incidencia

FE06: Evaluación del desempeño del aula Considera el nombre del capacitando, cada una de las calificaciones parciales del curso y su promedio final

FE07: Control final de evaluación. Considera 30,10,40 y 20 porciento respectivo a desempeño en aula, cédula, logística, práctica de campo, promedio final y observaciones

FE08: Valoración del curso es similar al FE03, solo que se retomó al final del curso para saber si éste cumplió con los objetivos y la dinámica del trabajo, si se adquirieron los conocimientos, las habilidades y las destrezas para el trabajo de campo.

FE09: Valoración del curso para el instructor. Considera variables que afectan la planeación del curso en todos sus aspectos como , tiempo, temas, guías, técnicas entre otras

FE10: Reporte de Supervisión. (personal de apoyo y asesoría). Contempla las condiciones generales del aula, el nivel de manejo de instrucción, temas de mayor complejidad, apoyo brindado, recomendaciones para instrucción.

Después de haber capacitado a los Enumeradores, Jefe de Enumeradores y Validadores en la primera etapa y Censores, Jefes Censales y Validadores, en levantamiento dentro de lo que es la temática censal y haber realizado la respectiva evaluación del desempeño en aula de los capacitandos, las actividades desempeñadas a lo largo del evento fueron reportadas por los Instructores de Zona al Instructor Estatal y éste al Subcoordinador Censal Estatal entre ellas esta

- * Reporte de actividades realizadas en los cursos de Capacitación para la Formación de instructores en cada uno de sus módulos.
- * Informe del número total de capacitandos en la Subcoordinación Censal Estatal Oriente con cada una de sus Jefaturas de Zona considerando el número de municipios que la integran.
- * Valoración de cursos de capacitación en etapa de Enumeración y Levantamiento a estructura operativa.
- * Informe de arranque de operativo contemplando aspectos como: hora de salida a campo, asistencias, inasistencias, problemáticas específicas, recorridos en campo, productividad, uso y manejo de material, presentación y desarrollo de entrevista
- * Concentrados de encuesta de opinión para Jefes de Zona con respecto a Instructor de Zona, formato F1-02
- * Concentrados de encuesta de opinión para Subcoordinador con relación al Instructor Estatal, formato F1-03
- * Encuesta de opinión para Censor, Jefe Censal y Validador con respecto a su trabajo y estructura de supervisión, formato F1-01

- * Informes de supervisión a área de validación para saber inconsistencias detectadas
- * Informe de impacto de capacitación en la estructura operativa en las dos etapas
- * Informe de revisión de cédulas y/o cuestionarios en porcentaje de la entrega semanal según cada una de las Jefaturas de Zona.
- * Informe concentrado de la campaña de sensibilización de los Censos Económicos 1994 en la cual se rescata la difusión que se le dio al proyecto, el impacto de los mensajes e imágenes, así como saber en qué medios se escuchó y/o vio la campaña, se pregunta al entrevistado si identifica la Institución responsable de realizar y organizar los censos nacionales.

Otro aspecto a tomar en cuenta fue la programación de las visitas de asesoría, seguimiento y apoyo a las áreas de levantamiento y validación, a esas visitas se les ha denominado Programa de Evaluación y Apoyo (PEA). La utilidad del programa pretende planear de una forma organizada las visitas de apoyo y asesoría por parte de los Instructores de Zona a la estructura operativa, así como facilitar el seguimiento y control de sus actividades, de esta manera se lleva el registro de cada una de las acciones implementadas en el momento que se presenta la problemática en la Jefatura de Zona.

El PEA se realizó en dos momentos, el primero de ellos con la programación de las visitas de asesoría y apoyo que serán realizadas en el área de validación y levantamiento; ésta programación se plasmó en el formato denominado PEA-1 en el

que se dio prioridad a las personas que no fueron visitadas durante las supervisiones del impacto de la capacitación y tomando en cuenta los aspectos vistos en la reinstrucción, se tiene que entregar al Instructor Estatal una copia del formato .

En un segundo momento, al llevar a cabo las visitas programadas se hizo el llenado del PEA-2 , anotando en él, el resultado de dichas visitas es decir, si al visitar a una persona se detecta alguna o algunas deficiencias en la aplicación del cuestionario o en su trabajo en general, haciéndose observaciones pertinentes así como soluciones adoptadas a los problemas

Al realizar las visitas de apoyo y asesoría se deberá estar en acuerdo con los puestos supervisores para que las visitas que se realicen no sean a la misma persona.

Una vez iniciadas las labores del levantamiento censal el Instructor de Zona asistió a las reuniones de trabajo que se realizaron los sábados en la respectiva Jefatura de Zona para analizar los problemas que afectan el avance del trabajo durante la semana respectiva, así como las soluciones adoptadas a las que se llegaron, del mismo modo la estructura estatal de capacitación realizó sus propias reuniones y cuya asistencia a las mismas tuvo carácter obligatorio para la entrega de PEA1 y PEA2 .

En ambas reuniones los Instructores de Zona plantearon las dudas que presentaron los censores, para que fueran aclaradas por todos los participantes o consultadas a Oficinas Centrales; además se expuso la problemática de cada zona y las soluciones adoptadas de tal modo que los Instructores de Zona tuvieran un panorama general de los problemas y las soluciones tomadas por si surgiesen, repitieran o asimilaran en alguna otra zona. Las reuniones se contemplaron como un

momento para la autocapacitación a través de la cual el Instructor de Zona e Instructor Estatal lograron reafirmar conocimientos, conceptos y procedimientos con la finalidad de que su asesoría y su apoyo fuera de mejor calidad dándole un carácter de capacitación permanente.

El impacto de la capacitación tuvo gran trascendencia para cada una de las Jefatura de Zona, se programó un día específico para reinstruir a los censores y/o Validadores fue necesario que todos asistieran a la reinstrucción, sin importar que no se tuvieran dudas o que no se hayan detectado errores o problemas. Esto es porque posterior a la reinstrucción se pueden enfrentar a algún problema específico y así tengan una solución adecuada lo mismo sucedió con el área de validación. Otra actividad a realizar por parte del Instructor de Zona fue el capacitar al personal de nuevo ingreso que deberá complementar su aprendizaje acompañando durante uno o dos días a un puesto de la categoría correspondiente en su jornada de trabajo, posteriormente será necesario darle seguimiento estrecho para verificar su adecuado desempeño.

Al término del operativo el Instructor de Zona entregó un informe final de las actividades realizadas en la Jefatura de Zona con sus respectivas fechas, y anotaciones pertinentes, tomando en cuenta la existencia y suficiencia de recursos materiales y financieros requeridos para el desempeño de sus labores, que tipo de relación laboral existió con otros puestos, así como comentarios generales sobre los lineamientos expedidos por Oficinas Centrales durante el evento, con el fin de obtener un panorama general a nivel nacional y así contemplarlo en eventos posteriores.

Se debe tener presente que para que el informe cumpla con los objetivos tiene que ser claro para que toda persona que lo lea lo pueda entender sin mayor dificultad, debe ser preciso, es decir, no profundizar en detalles que hagan perder la secuencia del informe, pero si estos detalles son imprescindibles para la comprensión total del documento no deben ser omitidos; tiene que ser veraz pues todo lo que se exponga debe de reflejar la realidad con la que se enfrentó al cumplir con las actividades propias de Instructor de Zona : el informe fue entregado al Instructor Estatal el cual recopiló, analizó y envió en paquete a la Subdirección de Capacitación de la Coordinación Nacional de Censos Económicos.

La descripción del proceso capacitador es de utilidad para conocer en este estudio, cómo se planea, desarrolla y se da seguimiento a la capacitación censal dentro del proyecto Censos Económico con la participación activa del pedagogo en su ámbito laboral relacionado con la Administración de Recursos Humanos , ya que el pedagogo es un elemento indispensable en el proceso capacitador en cada uno de sus aspectos , desde participar en el reclutamiento, la selección y la aplicación de tests psicométricos, la organización, planeación, dirección y control del desarrollo de tareas específicas , así como el contar con elementos que determinan que el pedagogo cuentan con una formación didáctica que apoya enormemente a los trabajos de capacitación y para tomar en consideración la propuesta a exponer en el siguiente capítulo vinculando la capacitación desde una perspectiva humana, ya que la capacitación censal descrita en el capítulo solo contempla a la capacitación técnica que deben poseer los trabajadores eventuales dentro del proyecto Censos Económicos.

C A P I T U L O I V

PROPUESTA COMPLEMENTARIA

DE CAPACITACION

Abordando la importancia vital que tienen los recursos humanos hay que considerar que son una parte indispensable dentro del desarrollo nacional, ya que ellos pueden o están presentes en cantidad infinita dentro de las instituciones y/o empresas y en cierto aspecto no son costosos comparados con los recursos naturales o económicos.

Los Recursos Humanos pueden intervenir para mejorar o perfeccionar el empleo y diseño de los recursos materiales, técnicos y financieros y no a la inversa, si a los recursos humanos se les aprovechará en su totalidad se podrían conseguir mejoras en conocimientos, experiencia, actitudes, aptitudes y potencialidades, para el logro e incremento de una satisfacción personal e institucional que se refleje en el prestigio de la misma.

La importancia de los Recursos Humanos radica en conseguirlos y asegurarse de su participación activa y plena en la institución, apartir de una buena selección de personal se notará que es la persona idónea para desarrollar metas y expectativas que convengan tanto al individuo como a la organización a la que pertenece.

A través de los anteriores capítulos observamos la importancia de la educación de adultos y como está vinculada con lo que es la capacitación, ahora bien la capacitación atraviesa momentos difíciles, ya que es dejada en segundo plano por ser considerada sólo un requisito laboral y no es vista como una inversión para el futuro de la empresa o institución en relación a la productividad, al respecto se dice que "No por decreto se va a dar la capacitación, ni por su carácter de obligación constitucional ; se va a impartir en tanto que haya quien interprete adecuadamente este mandato se comprometa con el y lo haga realidad""

La capacitación es vista desde tres dimensiones, la primera de ellas es la **capacitación técnica**, la cual se establece en relación al mantenimiento y conocimiento de aparatos, objetos, equipos y sistemas para incrementar la producción, así como responde a las necesidades del puesto y se enfoca a mejorar el desempeño de la persona a cargo, ahora bien la segunda es la **capacitación administrativa** que proporciona a la persona una concepción de lo que es el negocio o la empresa así como la infraestructura de la misma para la productividad y el permitirle visualizar en conjunto el trabajo, **capacitación humanista** como tercera perspectiva que está relacionada con aspectos personales que le permiten conocer, practicar y vivir los principios de las relaciones humanas y de los procesos de comunicación, integración, motivación y manejo de conflictos, todo ello dentro de una línea de crecimiento que tiene la posibilidad de repercutir en la vida cotidiana del trabajador, reflejándose en el trabajo, la familia, la profesión y la superación personal .

"" Silveo Aguilar, Alfonso. Liderazgo para la productividad en México. Edit. Limusa pag 192

La propuesta de este trabajo está orientada a la estructura operativa de capacitación dentro del proyecto Censos Económicos, la cual se centra en complementar el curso técnico con temas que les auxilien para desarrollar su trabajo en campo, cabe señalar que dicha propuesta se vislumbra como parte del proceso capacitador que implementa el INEGI; sólo que en el sentido humano para ser un apoyo adicional que permitirá al censor por una parte concientizarse acerca de la importancia de su trabajo como una labor de servicio dirigida a un público con diversas características; así como tener elementos que le auxilien en su trabajo de campo ya que estos aspectos no se contemplan explícitamente en los cursos de capacitación técnica que se les brinda, pues sólo se les da a saber cómo se lleva a cabo el llenado del instrumento de captación de la información, como la cedula y cuestionario censal.

Por otro lado es importante aclarar que el proceso capacitador que implementa el INEGI contempla a la Capacitación Técnica y Humana para su personal, sin embargo, la capacitación humana no se le da al personal eventual, de ahí el interés de proponer que se extienda, básicamente para los puestos operativos que se enfrentan al público, brindándoles oportunidad de habilitarse en aspectos humanos para entablar una relación personal y de trabajo con el informante; por ejemplo el saber persuadir al informante propicio para la adquisición de los datos que sustenten el Censo Nacional respaldados por aspectos legales contemplados en la Ley de Estadística Nacional, así como el trato personal que se le dé al informante, ya que el censor es considerado el pilar del evento por ser la figura que se relaciona directamente con la persona que dará la información; por otro lado el Jefe Censal por ser el primer nivel de mando de la estructura operativa quién es el responsable de

coordinar y supervisar el trabajo de campo; también está contemplado dentro de esta propuesta, ya que se considera importante que cuente con los elementos que engloben una formación con respecto a sus actividades básicas como la toma de decisiones oportunas para su jefatura censal así como características de liderazgo, motivación y comunicación.

Hay que destacar que la propuesta intenta la vinculación entre lo planeado en las guías didácticas de la capacitación técnica con temas de aspecto humano, bajo el mismo formato, la secuencia temática de la propuesta así como los tiempos para su impartición se adecuarán al cronograma de la capacitación técnica para el cierre del proceso complementario sin que estos absorban más tiempo, teniendo la particularidad de ser ajustados a los tiempos previstos y a los recursos ya aportados por el instituto.

Por las observaciones obtenidas durante el operativo de campo en el programa Censos Económicos 94, se pudo percibir el comportamiento de algunos informantes y censores con respecto al desarrollo de la entrevista para la obtención de datos, por tal motivo surge la inquietud de esta propuesta que enfoca la importancia de la capacitación humana para el programa censal, ya que los informantes y los censores se comportan en diversa escala de valores, tienen experiencias previas de lo que es un suceso similar, se enfrentan como extraños compartiendo una relación impuesta (obligada por el trabajo) y opuesta (institución/individuo) esperando recibir información verídica y confiable por un lado y respetada por el otro.

Por tal motivo al definir los roles de cada uno de los participantes, es importante identificar momentos que determinan el desarrollo de una entrevista como elemento fundamental para la captación de información, ya que es en este momento cuando se

da la relación del censor con el informante y es cuando se presentan negativas o problemas por lo cual hay que considerar aspectos como son: la presentación, la introducción, la negociación, la recepción de información y la despedida.

Al respecto se señalo "...Técnica de la entrevista en términos generales y estrategia de la entrevista de manera más particular."

Generalmente los informantes recelan de dar información, ya que es vista como una invasión a la privacidad de su vida comercial, de servicio o productora; son desconfiados o dudan de dar respuestas, en ocasiones porque desconocen o ignoran realmente las situaciones legales, de su establecimiento, o porque no son las personas idóneas para dar información, del mismo modo tienen creencias positivas o negativas de la institución. Por lo general esperan un trato especial de calidad total, pidiendo justificaciones válidas para poder responder a las cuestiones expuestas, durante la entrevista temen que sus respuestas pudieran traer consecuencias específicas en sentido negativo para su establecimiento o posibles repercusiones que afecten el sector al que pertenecen.

Por otro lado el censor se siente intranquilo al suponer que se le pudiera presentar la posibilidad de un rechazo por el carácter del informante, sin embargo, tiene el sentimiento de responsabilidad y obligatoriedad del trabajo, ya que cada día debe presentar a su jefe inmediato la carga de trabajo que constituye el comprobante de asistencia para la jefatura censal y de zona así como el avance de la cobertura censal, por lo que el censor tiene la responsabilidad de dar un buen servicio y el informante tiene el poder centrado en sus respuestas, de esto depende el riesgo de

que se pueda presentar el posible rechazo o aceptación en cualquier momento de la entrevista.

Por lo anterior se propone que el manejo de la entrevista debiera ser orientada bajo un ambiente de confianza desde su primer acercamiento, en la cual desde la entrada se sustente bajo argumentos bien fundamentados para que se obtenga un impacto favorable ante el informante y posibilite generar el interés de dar datos vitales para conformar el censo. Al respecto se menciona lo siguiente: "saber dirigir una entrevista de manera más particular... se le transmita confianza (al informante) ... (y se tenga capacidad para)... puntualizar (en los aspectos necesarios)"⁴¹

Otro aspecto a considerar es la oportunidad de contar con los elementos físicos indispensables para el trabajo en campo (cuestionarios, plumas, identificación, croquis y planos), ya que los anteriores tendrán mucho que ver en la presentación e imagen del censor, la organización del mismo será un reflejo de la adecuada capacitación técnica recibida así como dar una acertada respuesta a posibles dudas que el informante tenga, es decir, dar a conocer la misión que tiene el instituto compartiéndola con el interés y los beneficios de la información a nivel nacional.

En los siguientes puntos se hacen algunas recomendaciones que ayudarán al censor en el desarrollo de la entrevista:

- * El censor debe hablar pausado, con seguridad, ya que la primera impresión es una carta de presentación definitiva, argumentando frente a posibles preguntas solicitadas por el informante; utilizando el sentido de

⁴⁰ Castañeda Vargas Carnea, Ascención. Entrevista. Anexo 1

⁴¹ ibidem

pertenencia con la institución "nosotros" , variando su tono de voz, postura, ademanes, vista y vocabulario, sin impresionar o presionar al informante

* El censor al referirse al informante por su nombre o apellido se establece una relación de más confianza lo que posibilita una mejor captación de la información, tomando en cuenta, la distancia permitida entre el informante y el censor; la atención prestada a las respuestas que el informante proporcione o posibles dudas que tenga, abre una pauta para que el censor dé alternativas de acción o solución, así como dar a conocer nuevas entrevistas en caso de que se amerite por cualquier duda o aclaración de las respuestas.

* El propiciar o motivar a que los informantes realicen comentarios positivos o negativos del trabajo que se está realizando genera en el informante un sentimiento de aportación mucho mayor, la despedida deberá realizarse con cortesía dando las gracias por la información brindada así como la atención prestada y el tiempo ofrecido, hay que indicar la posibilidad de próximas visitas y su objetivo. Para dar soporte final indicar dónde se encuentra la institución dentro de la localidad para poder recibir información específica en caso de ser solicitada. Si por alguna circunstancia el informante es grosero o renuente no hay que obligarlo o presionarlo a dar información, hay que hacerlo saber al jefe inmediato para no llegar a posibles enfrentamientos personales.

Como anteriormente se mencionó la propuesta se ha traducido en cartas descriptivas a fin de constituir un instrumento que ayude a percibir el contenido

propuesto para la capacitación humana y complementaria que cerrará el proceso capacitador.

La evaluación de la propuesta está contemplada a través de ejercicios prácticos. éstos están formulados y adecuados a aspectos que valoran experiencias vivenciales que darán pauta para poder saber si se han cumplido las expectativas individuales que le servirán al capacitando para evaluar su desempeño en la adquisición de conocimientos, en el incremento de habilidades o posibles cambios de conducta o actitud

Al finalizar la presentación de la propuesta se expondrán las conclusiones a las que se llegó en este trabajo , las cuales justifican en su momento el interés de conjuntar la capacitación humana con la capacitación técnica y el desempeño del pedagogo en este ámbito laboral.

**TEMATICA GLOBAL DE LA PROPUESTA DE CAPACITACION
COMPLEMENTARIA DEL PROYECTO CENSOS ECONÓMICOS EN
EL INEGI**

OBJETIVO GENERAL

Al término de los temas, los participantes, demostrarán habilidades que les auxiliarán a desarrollar su trabajo en la jefatura censal y en campo

TEMATICA :

- 1.- **Formación del Jefe :** Abarca los aspectos relacionados a la presencia que debe tener el jefe para ser respetado y ser un ejemplo a seguir por su equipo de trabajo para generar confianza en el mismo.
- 2.- **Liderazgo:** Respalda la importancia de conocer y adquirir características que como líder se tiene en la relación con sus seguidores o equipo de trabajo.
- 3.- **Servicio:** Tiene el propósito de concientizar a los participantes para que valoren su trabajo como una labor en donde intervienen aspectos interpersonales para dar una buena imagen y rescatar lo provechoso del trabajo.
- 4.- **La Comunicación:** Como un elemento importante en la explicación de instrucciones de trabajo para que en lo posible se establezca un ambiente favorable de trabajo, es decir, que no se den los malos entendidos o interpretaciones; así mismo conocer elementos persuasivos que los auxilien a obtener información.

5.- Motivación: Parte del proceso que valora el trabajo del censor y del jefe como motivador para el trabajo y las buenas relaciones interpersonales.

6.- Relaciones humanas: Reafirmará cada uno de los temas vinculándolos en sus aspectos relevantes y útiles para establecer su aplicación oportuna y precisa para generar un agradable ambiente de trabajo que repercuta en la satisfacción del mismo, así como en el avance en la cobertura censal.

A continuación se presentan las cartas descriptivas de la propuesta para visualizar la temática que seguirá la Capacitación Humana, bajo la presentación de las guías didácticas de la Capacitación Técnica y como complemento a la misma.

PROYECTO DE CAPACITACION COMPLEMENTARIA EN INEGI
 CARTA DESCRIPTIVA N° 1
 TEMA FORMACION DEL JEFE
 DIRIGIDO A JEFE CENSAI

OBJETIVO	TEMA	ACTIVIDAD Y TECNICA	TIEMPO ESTIMADO	MATERIA	EVALUACION	INSTRUMENTO DE EVALUACION
Al término del tema el participante nombrara la importancia y el compromiso que asume un jefe	*Administración de recursos humanos funciones de desarrollo supervisión y control	El instructor con el apoyo correspondiente expondrá los temas dando una introducción general sobre la importancia de ser un jefe, contemplando cada uno de los temas propuestos.	90 minutos	Refr. proyector, acetatos, rotafolio y hojas manecial impreso de los temas.	Temas de Recursos humanos Delegación de actividades Toma de decisiones	Cuestionario Preguntas simples acerca de que hacer en cada caso citado por el instructor Preguntas específicas de la importancia de los recursos humanos y su valor
	*Capacitación Beneficios metodologías factores					
	*Delegación de actividades compromisos toma de decisiones prioridades juntas					
	*Práctica e impresión del jefe					

PROYECTO DE CAPACITACION COMPLEMENTARIA EN INELG
 CARTA DESCRITIVA No. 2
 HMA LIBRANGO
 BARRIO VAJILLAS

OBJETIVO	TEMA	ACTIVIDAD Y TECNICA	TIEMPO ESTIMADO	MATERIALES	EVALUACION	INSTRUMENTO DE EVALUACION
Al término del tema los participantes expresarán y describirán las características de un líder de trabajo en su puesto.	Características de un líder personal en el espacio.	Características de un líder Exposición del instructor	30 minutos	Hoja para notas hojas blancas aceleros y reproductor	Características de un líder ¿Quién no es un líder?	Hoja impresa Lista de características de un líder Discusión por equipos en hora de trabajo concluir en 5 puntos de juicio del líder
	Mejoración de actividades receptivas repetidas confortable actividad	Exposición del instructor Técnica de "Zarullo" por pareja	15 minutos 10 minutos	Aceleros hojas blancas Maracates o palacas	Realizar connotarlas al término de la técnica	Cuestionario Preguntas dirigidas y específicas a 5 parejas voluntarias
	Al término de las actividades resultados presentados en banca sala de estudios y comparación	Exposición del instructor Técnica "da ciegos" Higiene de las formas de evaluación	10 minutos 5 minutos 1 minuto	Aceleros hojas blancas y hojas impresas	Al término de la técnica participantes expresarán sus comentarios y su experiencia adquirida por la técnica	Cuestionario Preguntas dirigidas para conocer a cada de alumno dirigido de los
	El participante en los grupos equipos y actividades a cultivar	Lista en equipos con apoyo del libro en grupo Exposición del instructor Dinámica "receptación de objetos"	15 minutos 10 minutos 3 minutos	Maracates hojas para notas y lista de objetos	Observación de la técnica	En participante tomará el tiempo y otro expresará sus observaciones del trabajo en grupo o en equipo que se desempeño

PROPUESTA DE CAPACITACION COMPLEMENTARIA EN INEGI
 CARTA DESCRIPTIVA No. 1
 TEMA SERVICIO
 DIRIGIDO A JUECES Y CENSORES

OBJETIVO	TEMA	ACTIVIDAD Y TECNICA	TIEMPO ESTIMADO	MATERIAL	EVALUACION	INSTRUMENTO DE EVALUACION
Al término del tema los participantes relatarán la importancia de su trabajo como un servicio para adaptar una actitud semejante	*¿Que es el servicio? *El proceso que lleva un servicio relacion del trabajo con el trato al público	Exposición del instructor Definir que es el buen servicio por equipos	10 minutos 10 minutos	Rotafolio, hojas de rotafolio y marcadores	Conclusiones por equipo	Exposición de conclusiones En una hoja de rotafolio puntualizarán 3 conceptos fundamentales de las conclusiones
	*Actitud de servicio lo que el público desea ponerse en el lugar del público	Forar que actitudes reflejar un buen servicio de modo individual, discutirlo en equipos Exposición del instructor	15 minutos 10 minutos	Hojas de rotafolio, hojas blancas y marcadores Acetatos y retroproyector	Retroalimentar la discusión de los equipos	Cuestionario Preguntas específicas del instructor acerca del tema
	*Tipos de público	Sesión de entrevistas relacionado con los tipos de público	30 minutos	Materia representativa del trabajo de campo	Comentarios acerca de los diversos tipos de público	Anales de sesión para completar actitudes del público con que se enfrentaran en campo y hacer
	*El inicio desarrollo y término de una breve relación *Sustitución en el trabajo	Exposición del instructor Exposición del instructor	10 minutos 10 minutos	Acetatos y retroproyector	Preguntas acerca del tema a algunos participantes para conocer su punto de vista y llevar retroalimentación	Forar contactos de los participantes en experiencia en eventos reales y dar alternativas de solución

PROPUESTA DE CAPACITACION COMPLEMENTARIA EN ISEGI
 CARTA DESCRIPTIVA No 4
 TEMA COMUNICACION
 DIRIGIDO A JUEVENES Y SENIORES

OBJETIVO	TEMA	ACTIVIDAD Y TECNICA	TIEMPO ESTIMADO	MATERIAL	EVALUACION	INSTRUMENTOS DE EVALUACION
Al término de los temas el participante definirá el proceso de comunicación como elemento útil para las instrucciones de trabajo	*Comunicación propósitos, hazañas y componentes	Exposición del instructor	15 minutos	Retroproyector y acetatos	Retrolimitación con los participantes	Cuestionario Preguntas dirigidas sobre los elementos de comunicación
	*Lenguaje oral, escrito y corporal	Dinámica "la trampa" para mensaje verbal a cinco voluntarios Dinámica de "gestos" expresar el significado por medio de gestualidades	15 minutos 10 minutos	Mensaje escrito y cinco voluntarios Hojas impresas	Conocer el punto de vista de algunos participantes con respecto al mensaje recibido Conocer la impresión que les deja a algunos participantes el lenguaje corporal y su importancia	Mensaje escrito Dar mensajes verbal a participantes Laminas de imágenes Designar los "gestos" que cada participante realiza
	*Habilidades para comunicarse interpretar, efectividad y persuasión	Dinámica de "asi lo ves" describe un dibujo solo por lenguaje oral Conocerán diferentes formas de comunicación, relacionándolo con el reconocimiento de tareas de manera oportuna	5 minutos 5 minutos	Hojas impresas del dibujo y participantes voluntarios Hojas impresas de formas de reconocimiento	Destacar la importancia de la comunicación a detalle para realizar tareas Lectura y comentarios de formas de reconocimiento	Dibujo de espina Dar a voluntarios el espina que describiera de manera oral Hoja de ejercicios impresos para ser juzgados por los participantes

PROPUESTA DE CAPACITACION COMPLEMENTARIA EN ISEGI
 CARTA DESCRIPTIVA N° 5
 TEMA: MOTIVACION
 DIRIGIDA A: JEFE CLASAL Y CLASORIS

OBJETIVO	TEMA	ACTIVIDAD Y TECNICA	TIEMPO ESTIMADO	MATERIAL	EVALUACION	INSTRUMENTO DE EVALUACION
Al término de los temas los participantes adjuntan elementos motivacionales para el desarrollo de su trabajo y equipo.	*Motivacion - Deseo de cambio, subir a la motivacion, relación en la motivacion y "donde se encuentra la motivacion".	Exposición del instructor. Pregunta a los asistentes sobre el tema.	25 minutos	Retroproyector y acetatos	Preguntas dirigidas acerca de los temas.	Cuestionario Saber como motivaron a su equipo de trabajo.
	*¿Que motiva a los empleados?	Exposición de aspectos motivacionales, según los asistentes.	10 minutos	Hojas blancas, hojas de rotulador y marcadores.	Valorar 10 motivadores que fueron expuestos por los equipos, los mas trascendentales.	Emitir los marcadores mas valorados y con ellos.
	*¿Como motivar a los empleados?	Exposición del instructor.	20 minutos	Hojas blancas, hojas de rotulador y marcadores.	Exposición de expectativas de cinco participantes voluntarios. Preguntar diversos puntos de vista acerca del tema.	Conocer como gustaria a su equipo de trabajo con la aplicación de sentido motivacional.

PROYECTO DE CAPACITACION COMPLEMENTARIA EN INEGI

CARTA DESCRIPTIVA No. 6

TEMA RELACIONES HUMANAS

DIRIGIDO A JEFES ASAL Y CESORES

OBJETIVO	TEMA	ACTIVIDAD Y TÉCNICA	TIEMPO ESTIMADO	MATERIA	EVALUACION	INSTRUMENTO DE EVALUACION
Al término del tema los participantes enunciarán que son las relaciones humanas y la relación que tienen en el trabajo	*Las relaciones humanas ¿Dónde se establecen las relaciones humanas?	Exposición del instructor Estado de lugares ¿dónde se establecen la relaciones humanas (dar ejemplos por equipos)	10 minutos 20 minutos	Actafos y retro-proyector Hojas de notafolio y marcadores	Retrosalimentación con los asistentes Exposición de los puntos del tema por los participantes	Cuestionario Preguntas específicas sobre las relaciones humanas Un participante de cada equipo anunciará 2 ejemplos y los explicará
	*¿Que hacer con las relaciones humanas -importancia de la relaciones la reciprocidad en el trabajo	Establecer puntos que entrecruzan las relaciones humanas de manera individual Vinculación de las relaciones humanas con el trabajo y su trascendencia	20 minutos 20 minutos	Hojas Blancas, hojas de notafolio y marcadores	La relaciones humanas en el trabajo	Cuestionario Preguntas específicas sobre la aplicación de las relaciones humanas y su trascendencia para el trabajo

MUESTRA DEL CONTENIDO DE LA 5 ° CARTA DESCRIPTIVA

OBJETIVO:

Al término de los temas , los participantes adquirirán elementos motivacionales para el desarrollo de su trabajo y equipo.

TEMA: Motivación

DIRIGIDO A: Jefes Censales y Censores

DESEO DE CAMBIO

La Motivación se genera en el interior de cada persona, cuando siente la necesidad del cambio.

En este sentido, nuestras más íntimas necesidades y carencias son las que nos mueven en la búsqueda de cualquier satisfactor.

Cuando una necesidad o carencia queda satisfecha, deja de ser motivadora; si una persona está completamente satisfecha en todos los aspectos de su vida, carecerá del deseo de cambio y de motivación alguna, es poco probable que un individuo este enteramente satisfecho en "todos" los aspectos de su vida.

Toda motivación es una automotivación, ya que como ser humano se debe de tener la convicción de poder sentirse satisfecho consigo mismo. es decir, vinculando la autoestima, los logros , el ánimo, las circunstancias y la posible utilidad que tenga en su interior para con los demás

Por ejemplo un trabajador puede estar satisfecho en su empleo pero no esta motivado en su trabajo, por tal motivo puede existir una diferencia entre los objetivos

que el individuo tiene y los objetivos de la institución a la que pertenece, ya que ambos no concuerdan.

El sujeto está conforme con su sueldo, su horario, su ascenso, pero no con su trabajo, ya que para él no tiene ninguna aportación para sí, es decir, carece de esencia.

SUBIR A LA MOTIVACION

Para que una persona sienta la necesidad del cambio, se deben establecer ciertos procesos que se llevaron a cabo en el interior del individuo lo que ayudará a generar el posible cambio, entre estos procesos se encuentra :

- 1) La concientización, es decir, que la persona esté plenamente convencida de tener que cambiar existe un hecho que demanda una acción, el cambio.
- 2) La Comprensión , en este sentido hay que tomar en consideración que sus actitudes, ideas o conductas en general le provocan problemas para con los demás, ya que de éstos obtiene información adicional de su problema, así como el provocar en él el siguiente estado.
- 3) La Preocupación, en este aspecto, existe por parte del sujeto el interés y la intranquilidad del problema que ocasionan sus actitudes para sí y los demás, así como preguntarse si puede seguir adelante, debe detenerse o regresar en el cambio .
- 4) La Insatisfacción que es el deseo del cambio, si ésta es muy marcada se pasará de inmediato al siguiente aspecto.

5) La Acción , en donde debe de haber una toma de decisión oportuna para lograr el cambio, es decir, los medios que le auxiliien a llevar a cabo la acción verdadera, finalmente bajo esta dirección se continuará con las acciones hasta que el cambio adquirido le lleve a la insatisfacción y pueda comenzar el proceso nuevamente o en su defecto el cambio operado se vaya deteriorando.

RELATIVIDAD EN LA MOTIVACION

La relatividad en la motivación es generada en todas partes, en el caso del trabajo por ejemplo cada individuo juzga las cosas u oportunidades según su propio punto de vista. Para un empleado tener un "buen" sueldo significa estar bien económicamente y darse ciertos gustos, mientras que para otro que comparte el mismo mérito significa una mayor "valoración" de su persona y su trabajo en otra empresa, cada persona percibe de manera distinta a la motivación, ya que como se ha descrito es propia de cada persona.

DONDE SE ENCUENTRA LA MOTIVACIÓN

Basado en el relato de Russell Conwell, el cual relata que, un personaje persa que vivió en la antigüedad, llamado Ali Hafed, vivía satisfecho y feliz, hasta el día que escucho hablar de los diamantes, por tal motivo vendió su granja y abandonó a su familia para emprender la búsqueda de diamantes. Hasta el final de sus días el persa se encontró desecho espiritual y físicamente por no tener éxito.

Según el relato la granja que abandonara el persa, sería posteriormente la mina Golconda, una de las más ricas del mundo en diamantes.

NOTA: Con este relato se pretende relacionar al jefe censal comparándolo con el persa y a sus colaboradores con los diamantes, realizando oportunamente los comentarios correspondientes al tema.

Por lo que se propicia que el jefe adopte a sus empleados y les dé la responsabilidad de explotar las potencialidades que poseen para aplicarlas a cualquier situación y estar satisfechos y motivados para y en el trabajo.

QUE MOTIVA A LOS EMPLEADOS

La confianza que depositemos en nuestros colaboradores genera cada vez mayor seguridad, colaboración y tranquilidad así como la confianza para seguir laborando bien, transmitiéndole un sentido de responsabilidad y compromiso para el trabajo.

Sin embargo, existen una gran variedad de motivadores que tienen una carga relativa; entre ellos podemos mencionar:

- 1.- Salarios elevados
- 2.- Seguridad en el trabajo
- 3.- Ascensos
- 4.- Buenas condiciones de trabajo
- 5.- Lealtad personal del jefe
- 6.- Disciplina aplicada con discreción
- 7.- Pleno aprecio del trabajo efectuado
- 8.- Ayuda para los problemas personales
- 9.- La participación activa en actividades de la institución
- 10.- El tener un empleo y no un trabajo.

COMO MOTIVAR A LOS EMPLEADOS

- Un punto a tomar en consideración es que el departamento de personal debe de contar con un reclutamiento eficiente para la selección de los empleados para que en lo posible no exista la necesidad de cambio, rotación o ajuste de personal adecuándolo a las circunstancias de ambiente institucional.

Ahora bien el adoptar nuevos patrones de comportamiento en el ambiente de trabajo, es una tarea de autoaprendizaje, este acto no es puramente intelectual sino se va adquiriendo en base a la experiencia diaria que se da poco a poco tratando de seguir adelante y reflexionando en el cambio, aunque las cualidades básicas del carácter siguen siendo las mismas.

El personal es difícil, el trato con las personas es algo complicado, ya que no existen leyes o normas definidas, sino solo valores y principios, cada uno tiene sus fortalezas y sus debilidades, sus altas y sus bajas, alegrías y tristezas.

Cuando tratamos con personas en una forma específica no podemos predecir exactamente de qué forma reaccionará ante cierto impulso o acción, pudiendo reaccionar de manera vacilante, violenta, renuente, e ignorante.

Como seres humanos estamos acostumbrados a recibir órdenes desde pequeños, así como la constante supervisión de nuestros padres; sin embargo a la gente no le gusta que la obliguen o la dominen otras personas, a nadie le agrada la

supervisión estrecha, sin embargo algunas personas pueden ajustarse a ellas más fácilmente que otras.

Por todo lo anterior el administrar al personal parece fácil pero "la gente es difícil", ya que intentar cambiarla es una tarea ardua, pero a veces es posible.

Una de las principales técnicas para el logro de éxito, tanto en la vida como en otros aspectos es saber motivar a las personas, de qué manera, comprendiéndolas, guiándolas, encabezándolas, aconsejándolas, comunicándose, celebrando, revisando, anulando, reprendiendo, disciplinando, adiestrando, delegando y asesorando, todo ello para intentar generar "un cambio", en consecuencia lograr estimar a los hombres, ya que ésta es una gran destreza que debe dominar cualquier supervisor o jefe. Cuanto más sepamos acerca de la persona individual que trabaja para nosotros mejor será el trabajo que hagamos para motivarla.

El jefe ideal es aquel que no hace a sus hombres sentirse que trabajan para él, sino más bien él trabaja para ellos, para proporcionarles adiestramiento, así también tiene que limitarse a aquellas actividades que solo él puede hacer debido a su puesto que ocupa y a su autoridad, todo lo demás debe delegar; esto parece fácil pero no se puede eludir la responsabilidad de dárselo a otros trabajadores por tal motivo debe asumir la responsabilidad plena. Si él llegará a realizar un trabajo técnico no tendría tiempo de administrar, lo malo es que si se ocupa de esto nadie realizará la planeación, organización, control, motivación y desarrollo de personal, así como actividades y tareas siendo sus actividades básicas.

Los jefes más fuertes son aquellos que dirigen la gente, tratan de que los hombres deseen laborar, reconociendo sus contribuciones y buscando acuerdos

mutuos, así como comunicándose e impartiendo a sus subordinados conocimientos que le ayuden en las políticas de la institución a la que pertenecen.

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

El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática forma parte del Macro Sistema Nacional Mexicano y a su vez un subsistema servidor que tiene a su cuidado la dirección y planeación de subsistemas que deben cumplir con funciones específicas y propias de la institución, es decir, dar información oportuna a sus usuarios.

Por otro lado el hombre dentro de la sociedad interviene en condiciones culturales que en ocasiones exigen el bien de la colectividad, el respeto a la ideología, el seguimiento a los requerimientos institucionales o políticos, todas ellas favorecen para que el individuo se sienta en ocasiones devaluado en cuanto a su autoestima y capacidad de trabajo por ejemplo en las fuentes de trabajo sólo consideran importante explotar las capacidades de experiencias relacionadas con el trabajo con la intención de asegurarse de no caer en errores de carácter técnico, sin embargo, dejan de lado las experiencias vivenciales que pudieran repercutir en el trabajo.

El hombre en ocasiones no tiene claro el rol a jugar dentro de la sociedad o no conocen a ciencia cierta los medios que le puedan auxiliar a llegar a las metas impuestas por el mismo, para conseguir llegar a ellas y establecer la armonía en dichas metas, debe de buscar sus necesidades prioritarias trazadas por el mismo sujeto, contemplando el plano del trabajo, la familia, el espíritu, la religión, lo cívico, la salud, la recreación y el auto desarrollo, en este sentido decimos que el ser humano

sólo puede estar satisfecho con una vida armónica concientizándose para sentir la necesidad de incorporar un cambio que formará parte de su vida cotidiana, es así como se da una educación para la vida y en la vida

Regularmente los adultos no cuestionan ¿para qué le sirven los conocimientos adquiridos en la escuela?, ¿en qué situaciones pueden ser aplicados?, para dar posibilidad de desarrollo dentro de los ámbitos mencionados, generando un ciclo, en donde se llega a un mismo punto de partida pero con actitudes diferentes de como se inicio y a su vez reciclando el proceso.

Por lo anterior el retomar a la educación permanente como fundamento da a conocer una posible alternativa dentro de la evolución que ha tenido la producción y las condiciones de trabajo relacionadas con la educación de adultos, ya que da pauta para que el hombre juegue un papel activo y participe permanentemente en los cambios generados por esa evolución tales como los avances científicos, tecnológicos, sociales y económicos que son reflejo de fenómenos sociales como: la explosión demográfica, el auge de los medios de comunicación, los problemas de habitación y de servicio.

Todos estos elementos permiten ver a la educación permanente como una educación más flexible, susceptible y renovable que posibilita el aprendizaje en un tiempo y espacio delimitado y planeado, ya que puede ser voluntario, flexible en ritmo de trabajo, tratarse bajo una metodología adaptable a las demandas de los participantes e instituciones con intento a modificar actitudes y valores básicos hacia el trabajo y la vida.

Ahora bien el enfoque de sistemas retomado en este trabajo y aplicado a la educación no formal y capacitación censal, consta de etapas organizadas en orden secuencial y específica como lo establece la Teoría; mencionado en este estudio por una parte al identificar el problema que es: la ausencia de capacitación humana a los censoseres y jefes censales para su trabajo, otro aspecto a considerar son los elementos existentes como la capacitación técnica, la evaluación en este sentido es el intento de complementar ambas para el beneficio del Instituto y de los capacitandos, así como el de sintetizar las posibles combinaciones de todos los elementos no relacionados para generar un todo es decir, una formación humana que inicialmente sea para dar apoyo al trabajo de campo, pero que a largo plazo repercuta en la vida laboral y familiar del trabajador, y que posteriormente arroje resultados de los cuales se construirán nuevos modelos para presentar en forma organizada los pasos a seguir para el logro de procesos efectivos de capacitación que revelarán alternativas de solución.

Como subsistema, la capacitación apoya el desarrollo institucional, ya que ésta es considerada un motor para la productividad desde su ámbito técnico, teniendo en cuenta sus materiales y recursos, pero desde el aspecto humano su principal materia prima es el ser humano, es así como es valorado el censor en el Instituto INEGI por ser quienes se encargan de obtener la información en campo los cuales podrían aportar sus habilidades, destrezas y conocimientos posibilitándolos a brindar un buen servicio así como darles oportunidades de desarrollo y habilidades particulares que contribuyan a establecer un futuro a corto plazo y caminar en el presente cuando estén en su trabajo.

Dentro de este trabajo la Teoría de Sistemas relacionada con el desarrollo de recursos humanos y vinculada con la capacitación, es un subsistema que funciona como modelo o proceso para resolver problemas, el cual tiene que implementar el análisis, desarrollo, ejecución y evaluación para su correcto funcionamiento

Dentro de la educación de adultos la capacitación como modalidad de enseñanza y aprendizaje debe propiciar el interés de los participantes, motivándolos, explotando y conociendo sus capacidades e intentando que den a conocer sus experiencias para saber que cada individuo trabaja en condiciones diferentes, así mismo el departamento responsable del seguimiento de los recursos humanos y capacitación en ocasiones es considerando o visto de manera inoperante en algunas empresas o no se percibe su función primordial.

Por otro lado, debido a los adelantos sociales antes mencionados los participantes del desarrollo están inmersos dentro de un "problema", la competitividad, lo cual los obliga a asumir diversas posiciones y responsabilidades acompañadas de contextos cambiantes en todos los ambientes en donde se desenvuelven.

Se demandan mejoras en todos los sentidos por lo que la finalidad y el objetivo primordial de la capacitación humana es el extender, actualizar, reformar y reforzar nuevos conocimientos que guíen al individuo a alcanzar la reflexión, aportando beneficios en cuanto a la capacidad de crecimiento personal y posibilitar la estructuración o reestructuración de juicios de valor, actitudes y comportamientos; mientras tanto la capacitación en su aspecto técnico debe ser considerada como un factor para el desarrollo en la transformación y crecimiento industrial para el progreso

técnico, hoy en día quien no se capacita o actualiza queda rezagado sin remedio de salir adelante por la competencia de trabajo y la rápida obsolescencia del conocimiento

La capacitación como parte del desarrollo de los recursos humanos se enfrenta a la dificultad de transferir sus contenidos a la vida real, por lo que en este estudio existe la posibilidad de que la capacitación humana sea pertinente para que pueda ser grabada en la mente de los capacitandos y se refleje en su desempeño laboral, dando paso a lo práctico, ya que la evaluación y el análisis de la capacitación son elementos que no son practicados, pues la satisfacción de otras necesidades son tareas que principalmente ocupan más tiempo, tal vez por la falta de una adecuada planeación o la poca duración de los programas y a los presupuestos tan ajustados, al respecto se señala "... sería lo ideal, ...por la cuestión de tiempos y la cuestión recurso básicamente".⁴⁵

La necesidad de capacitación humana en el INEGI denota la carencia o falta de un rendimiento orientado en el área de la captación de la información en el proyecto censal específicamente en el Censo Económico, el cual tiene que vislumbrar los resultados a corto plazo; por lo tanto la capacitación humana debe responder con calidad a los requerimientos de éste, es decir, dar información, ya que los objetivos de oportunidad se dejan entrever desde la planeación.

Dentro del Instituto cada programa censal, es planeado y organizado de acuerdo con las condiciones sociales que se estén presentando pero también retomando experiencias para mejorar el programa vigente. Ahora bien la propuesta no se visualiza como un medio para poder insertarse a una actividad o trabajo específico

o calificado sino como una posibilidad de desarrollo personal y de participación en otras actividades, es decir, que los temas contemplados tengan la posibilidad de repercutir o ser un complemento en la posterior vida laboral y personal del trabajador eventual del INEGI.

La sugerencia de tomar en cuenta a la capacitación humana y complementarla con la capacitación técnica como apoyo para la gente joven que constituye por lo general la estructura operativa tiene la finalidad de dejar en ellos no sólo conocimientos mecanistas, sino experiencias valoradas en el sentido de actitud positiva.

La planeación didáctica de la propuesta está enfocada y abierta para cualquier actividad censal, por ejemplo el Censo de Población y Vivienda, Agropecuario y Económico.

Ahora mencionando a los profesionistas que se dedican al Desarrollo de los Recursos Humanos "deben" ser personas multiroles, ya que tiene la responsabilidad de luchar para lograr la máxima igualdad entre los empleados: Los Recursos Humanos son un elemento importante en las instituciones u organizaciones, por tal motivo el profesionista en Recursos Humanos este sentido tiene que hacer hincapie en el bienestar y valor del individuo siempre y cuando lo perciba bajo una perspectiva futurista es decir, tiene que valorar al individuo como ser humano con necesidades y tiene que prepararse día con día para ganar terreno y ser valorado en las organizaciones e instituciones pues aunque no contribuya directamente en las utilidades o la producción; sí auxilia en la planeación, supervisión y control del personal

que es el insumo para el crecimiento institucional pues el éxito final depende en gran medida de la gente que trabaja en la institución, pues son el activo más importante; por ello el Pedagogo puede incursionar en estas áreas como profesional de Recursos Humanos en su área administrativa, así mismo tiene que asumir nuevas dimensiones y responsabilidades sin dejar de perder el entusiasmo, ya que es una área de muchos retos, igualmente se tiene que estar familiarizado con asuntos legales que afectan el desarrollo de los recursos humanos y de la organización.

Por otra parte la Capacitación dentro de la Pedagogía es parcialmente advertido y trabajado por los Pedagogos ya que la mayoría de las personas dedicadas a los Recursos Humanos, ponen en tela de juicio la capacidad del profesionista en Pedagogía para desempeñarse en el área de trabajo por lo que recurren a los Psicólogos y/o Administradores de Empresas, sin embargo el Pedagogo con su formación humana puede desempeñar un papel importante dentro del Desarrollo de Recursos Humanos y la Capacitación generando la posibilidad de abrir paso a la Pedagogía en éste campo laboral de gran amplitud e importancia, ya que actualmente los recursos humanos han sido desplazados por técnicas modernas que deshumanizan a la institución, por tal motivo el pedagogo puede actuar al rescatar en lo posible los elementos de enseñanza y aprendizaje en los adultos que son un objeto de estudio de difícil formación, por ser personas que tienen una vida realizada y multifasética, o un plan de desarrollo personal, sin embargo, está capacitado para señalar lo que limita a un individuo, para sugerir formas específicas de integración, organización y formación de recursos que ayuden a prever sus efectos y controlar su

flujo dentro de una institución, dar sugerencias para resolver problemáticas específicas, dar alternativas o modificaciones a programas ya establecidos sin perder la esencia de los mismos; de igual modo abriendo puertas y dando prestigio a la carrera por la formación obtenida dentro de materias administrativa de recursos humanos en cuanto a estrategias de enseñanza en la educación de adultos.

Ahora bien este trabajo aporta una panorámica de cómo el Pedagogo puede trabajar en Instituciones en donde se requiere capacitar a una estructura operativa para que realice funciones concretas, cuyos resultados sean vistos a corto plazo, esto es una muestra para que los estudiantes de la carrera se interesen en el campo que atañe a la Pedagogía en el desarrollo de los recursos humanos el cual está íntimamente ligado al aprendizaje de actitudes, al mismo tiempo el Pedagogo dedicado a éste campo "debe" asumir responsabilidad de sus propias actitudes

Con la propuesta de este trabajo, desde mi punto de vista los que se verán beneficiados con la capacitación complementaria serán en primera instancia los capacitandos, ya que adquirirán destrezas para desempeñar su trabajo y les ayudará a desenvolverse fácilmente ante el público para que así les proporcionen la información requerida por parte de los informantes y en segunda instancia sea en beneficio de su jefatura censal en cuanto al avance de la cobertura estatal y nacional.

Considero que la propuesta puede sentar las bases para el diseño de un nuevo programa de Capacitación dentro del proyecto censal en INEGI tomando en cuenta las consideraciones antes expuestas, es decir que tengan implicaciones prácticas dentro de la metodología Institucional, para eventos posteriores

principalmente en el Censo Económico de 1999 este estudio se visualiza como alternativa que ayude a optimizar el proceso de recopilación de datos, pues auxiliará a los censores y jefes censales a contar con elementos que les permitan persuadir a los informantes en la entrega de datos por un lado y por otro en el buen funcionamiento de la jefatura censal y la relación de trabajo.

Los resultados obtenidos en la capacitación humana solo serán vistos cuando se lleven a la práctica y se implementen en las guías didácticas de la capacitación técnica dando pauta para posibles investigaciones que recopilen información de resultados de la propuesta; quedando algunas preguntas como:

¿Qué actitudes aprendieron los capacitandos con respecto al trabajo como servicio?, ¿Qué actitud tuvo el informante con respecto al desenvolvimiento del censor y la solicitud de datos?, ¿Cuál es el avance de la jefatura censal y de zona?, ¿Qué pendientes han quedado que repercutan en el avance de la jefatura censal?, ¿Cuál es la relación entre los equipos de trabajo y las jefaturas censales?, ¿Cuál es la relación entre el jefe censal y su equipo de trabajo?, estas preguntas servirán como una orientación que facilite los resultados de posibles investigaciones al respecto de la capacitación humana dirigida por el pedagogo.

Se dice que una de las características felices del ser humano es que no es un elemento rígido, ya cristalizado, sino moldeable, educable, capacitable; abierto siempre al cambio⁴³. Bajo este sentido como Pedagogos tenemos la posibilidad de auxiliar a los individuos a generar nuevas actitudes para el trabajo y la vida.

⁴³ Mauro Rodríguez Formación de Individuos, Ed. M. C. de H. B. pag. 4

Por todo ello la educación permanente como base de la capacitación, orientada a vincular al hombre con el trabajo repercutiendo en la sociedad, la familia, la institución en donde trabaja y fomentar el desarrollo pleno de la personalidad

La enseñanza que el adulto reciba le ayudará o abrirá la posibilidad de generar cambios que le orienten a mejorar su vida y que esto sea disfrutado y considerado en la acción, la vivencia y la reflexión de la misma, aunque esto pudiera parecer difícil de lograr por estar atrapado dentro de las ideologías y prejuicios que desde hace tiempo tienen y que motivan la resistencia a desarrollar un cambio, por lo tanto bloquean la iniciativa de superación

La capacitación integral en el sentido de ésta investigación va en función de considerar al ser en su aspecto físico, emocional, intelectual y espiritual, con las necesidades y fuerzas en cada uno de estas áreas como trabajo importante para el Pedagogo.

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

ARIAS, Galicia Fernando.

Administración de Recursos Humanos

México, Trillas 1986.

362 p.p.

ARACIL, Javier.

Introducción a la Dinámica de Sistemas.

España, Alianza, 1983

362 p.p.

BERTALANFFY, Ludwig Von.

Teoría General de los Sistemas

México, Fondo de cultura económica, 1976

311 p.p.

BURACK, Smith.

Administración de personal

México, C.E.S.A., 1983

658 p.p.

CALDERON, Cordoba Hugo

Manual para la administración del proceso de capacitación de personal.

México, Limusa, 1987

129 p.p.

CASTREJON, Diez Jaime.

Educación Permanente

México, Fondo del Cultura Económica, 1974

126 p.p.

CHIAVENATO Idalberto.

Introducción a la Teoría de la Administración.

Colombia, Mc Graw Hill, 1990.

578 p.p.

FERNER, Jack D

Administración del tiempo como recurso

México, Limusa, 1983

321 p.p.

FLORES de Gortari, Sergio.

Hacia una comunicación administrativa integral

México, Trillas, 1991

369 p.p.

GOAD, Tom W.

El profesional en el desarrollo de recursos humanos

México, Continental, 1992

213 p.p.

D' APRIX, Roger.

La Comunicación

México, Limusa, 1986

167 p.p.

DOUGLAS. Mc Gregor.

El aspecto humano de las empresas

México, Diana 1977

237 p.p.

JOHANSEN Bertoglio, Oscar.

Introducción a la Teoría de los Sistemas

México, Limusa, 1982

167 p.p.

LENGRAND, Paul.

Introducción a la Educación Permanente

España, Teide, 1973.

LESLIE H, Matthies.

Recursos Humanos en el diseño de sistemas administrativos

México, Limusa, 1979

230 p.p.

MARTINEZ Chávez, Victor Manuel.

Teoría y Práctica del diagnóstico administrativo, un enfoque de sistemas.

México, Trillas, 1989.

320 p.p.

MENDOZA, Nuñez, Alejandro.

Manual para determinar necesidades de Capacitación

México, Trillas, 1991 .

139 p.p.

MCQUAIG, Jack.

Cómo motivar a la gente

México, Diana. 1995

143 p.p.

PINTO, Villatoro Roberto.

Proceso de Capacitación

México, Diana. 1990

186 p.p.

RODRÍGUEZ, Combeller Carlos.

Programa de Capacitación y Desarrollo

México, Diana. 1987

130 p.p.

RODRIGUEZ, Estrada Mauro

Formación de Instructores

México, Mc Graw Hill. Serie Capacitación Efectiva, 1990

122 p.p.

SEP

Artículo 3º Constitucional y Ley General de Educación

México, 1993

94 p.p.

SILICEO, Aguilar Antonio.

Liderazgo para la productividad en México

México, Limusa 1992

414 p.p.

SILICEO, Alfonso.

Capacitación y Desarrollo Personal

México, Limusa, 1991.

152 p.p.

SMITH, J. Barry

El ABC de la Capacitación Práctica

México, Mc Graw Hill, 1991

TORRES, Novoa Carlos Alberto

Paulo Freire en América Latina

México, Gernikan, 1981

207 p.p.

VOLTES, Bou Pedro.

La Teoría General de los Sistemas

España, Hispano Europea, 1978.

177 p.p.

WENDELL, L French

Administración de personal, desarrollo de recursos humanos.

México, Limusa 1991.

656 p.p.

MANUALES

- INEGI. Censor. Aguascalientes Mexico 1993. 54 p.p.
- INEGI. Jefe Censal. Aguascalientes México 1993. 59 p.p.
- INEGI. Validador. Aguascalientes México 1993 74 p.p.
- INEGI. Jefe de Validadores. Aguascalientes México 1993. 48 p.p.
- INEGI. Anexo de Control. Aguascalientes México 1993. 30 p.p.
- INEGI. Jefe de Zona. Aguascalientes México 1993. 53 p.p.
- INEGI. Funciones y Actividades de los Instructores Estatales y de Zona.
Aguascalientes Mexico 1994 . 25 p.p.

ANEXO UNO

Entrevista realizada a:

Lic. en Psicología Carmen Asconeth Castañeda Vargas , Instructora Estatal de la Subcoordinación México Oriente del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

— ¿Cuál fue el Objetivo de la formación de instructores en el instituto dentro del programa Censos Económicos de 1994?

— Contar con una estructura especializada tanto en la logística censal particular del evento, como en habilidades didácticas; capaz de transmitir las habilidades y conocimientos necesarios a la estructura operativa y de coadyuvar a la calidad de los resultados censales

— ¿Esta formación cumplió con los objetivos?

— Estrictamente no. Cumplió en el aspecto cuantitativo. Si nos ponemos a hacer una evaluación minuciosa de los objetivos y los resultados del censo en general pues si, si cumplió con los objetivos porque se capacitó al personal; se cumplió con las actividades de apoyo, porque además de todo esto hubo influencia del personal de capacitación en las figuras operativas vinculadas a la obtención de resultados. La obtención de la información censal en ese sentido si cumplió con el objetivo. Pero si nosotros queremos hablar de los objetivos de capacitación propiamente dicha, ahí si tendríamos que ser más juiciosos a la hora de externar una opinión; yo si no creo se hallan cumplido los objetivos, en general nos faltó un soporte técnico, nos faltó una vinculación entre lo que era la

estructura de capacitación con las demás figuras operativas en cuanto a las actividades a realizar por ahí en un momento dado hubo una disociación e incomprensión de las actividades de capacitación por parte de la estructura operativa, cediendo actividades operativas. Eso es lógico, se espera que las actividades sean operativas, pero nosotros como estructura de capacitación esperaríamos que se nos diera apoyo a nuestro trabajo una vez concluidos los cursos.

___ ¿Las deficiencias de la capacitación cómo y cuáles fueron, de qué tipo?

___ Las principales deficiencias que pueden mencionarse son de tres tipos:

1.- Teóricas, debido a que todavía no se cuenta con un marco teórico-conceptual que sea eficiente ante las particularidades de la capacitación censal. Hasta cierto nivel te hablan de cognocitivismo y neoconductismo, te hablan de la dinámica censal y del proceso enseñanza-aprendizaje sustentando en ejercicios y prácticas, sin embargo, se están probando tales modelos, todavía no toman su propio cuerpo, o marco.

2.- De vinculación entre las distintas estructuras, de control, operativas, de supervisión y la estructura de capacitación una vez que se da inicio al operativo de campo y

3.- De formación, de la formación de cada uno de los instructores censales.

Por lo que si nosotros estamos partiendo de que el personal cumple con un perfil determinado, se supondría que estamos hablando de que en el perfil se habla de un área de educación dentro de la pedagogía o dentro de la psicología, dentro de las ciencias del aprendizaje o de la enseñanza o como se

llamen. Bueno, entonces hablaríamos de que ya no es necesario dar un soporte teórico y un soporte práctico más amplio durante la formación de instructores. Estamos hablando de que tuvimos tres módulos en la formación de instructores, estamos hablando de que cada módulo fue de cuatro sesiones nada más, y yo si no los considero suficientes en cuanto a la práctica son pocas horas para que una persona que no tiene formación adquiera todos estos elementos que son familiares en la instrucción y pueda reproducirlos, nos faltaron tiempos y todo lo que ello implica.

___ El perfil deseado para un Instructor ¿Cuál sería?

___ Pues mira, yo puntualizaría nada más en el área educativa en la cual se desenvuelve. No te estoy pidiendo edad, no te estoy pidiendo sexo, no te estoy pidiendo absolutamente... ni siquiera experiencia censal, aunque es muy importante, si no que yo estaría enmarcándola en una de dos: o aceptamos a personas que tengan una formación en cualquier área de las sociales, no importando cual sea, y le damos un tiempo más amplio en la formación de instructores permitiendo que la práctica se amplíe, o entonces nos abocamos únicamente a pedir que las personas que se presenten a solicitar el puesto cumplan con un perfil de pedagogo, psicólogo educativo o digo que ya de mínimo haya tenido experiencia en la docencia.

___ ¿Cómo conceptualiza a la capacitación el Instituto?

___ A nivel conceptual yo si podría decirte que tiene un concepto bastante amplio en el cual la capacitación nos habla de la transmisión de conocimientos y habilidades a una persona para que pueda realizar con eficiencia su trabajo, sin

embargo, a nivel conceptual, plasmado en el papel, el instituto está hablando de una capacitación que le permita al individuo adquirir conocimientos en cuanto a lo que es el marco conceptual del evento censal en particular en el cual va a participar el individuo y por otra parte me esta hablando de que adquiera habilidades, en cuanto a lo práctico, para que pueda desempeñar este trabajo, para que optimice los recursos del instituto: optimice los recursos financieros el recurso tiempo, y pues bueno obviamente se optimice el mismo como recurso humano. Sin embargo, esto no esta planteado en ningún lado, no se esta puntualizando sobre lo que es conocimiento, a lo mejor para las cuestiones operativas esto no es importante como tan importante es puntualizarte sobre las características al describir al cien por ciento lo que es una unidad de análisis lo que serian las variables que queremos captar dentro de este establecimiento económico, por ejemplo, pero si estamos hablando de que en estos momentos ya se esta formando una estructura de capacitación propiamente dicha, entonces ahí si necesitamos definir que es eso, que estamos entendiendo por conocimiento a esta altura. Tu me estás preguntando por censos económicos, y hasta censos económicos todavía no teníamos un documento donde nos dijera que se entiende por la capacitación del instituto, que nos dijera qué entiende el instituto por conocimiento, por habilidades, en dónde las esta enmarcando. ¿hasta donde yo instructor o capacitador puedo llegar con mi capacitando a este tipo de conceptos? tú los reproduces de manera implícita por reproducir un esquema de capacitación que te fue dado, nos dan un módulo en el cual aprendemos este tipo de variables, nos dan actividades ya determinadas e incluso nos llegan a dar el

material didáctico, a nada más lo único que tenemos que aprender es a ejecutar este programa que está dado, nos dan un manual, nos dan nuestra lámina de rotafolio, nos dan nuestros acetatos, dicen vas a reproducir esta actividad a través de guías didácticas y ya, pero jamás te involucran en la planeación de los cursos, el instructor que solamente los reproduce se enfrenta a las necesidades de adecuar las guías didácticas a las características particulares de aprendizaje, ejercicios e incluso evaluaciones. Esto, claro, tomando en cuenta niveles educativos y experiencia en eventos censales, mismos que sería muy difícil de homogeneizar los cursos se planean a nivel nacional y volvemos a la limitación del tiempo, eso sería lo que le falta a nuestro concepto de capacitación hacerlo más amplio, participativo y explícito.

— ¿Cómo conceptualiza usted la capacitación integral?

— Tendríamos que partir de la concepción del ser humano integral, estamos hablando que el ser humano es una parte física, es una parte psicológica y es una parte social, de interacción con los demás, si nosotros queremos aplicar una capacitación integral tenemos que tomar en cuenta al ser humano integral. Entonces tendríamos que hablar de estructurar nuestros programas de capacitación o nuestro marco teórico para la capacitación dentro de la teoría de sistemas, de esta manera tendría yo que diferenciar cuáles son las actividades de la capacitación que yo quiero dirigir a esa parte cognitiva del individuo, qué es lo que me interesa nada más de él a nivel cognitivo; luego determinar o delimitar cuales son las partes que yo quiero que vayan a su formación física, a su manera de conducirse, a su manera conductual, y luego por supuesto ya

dirigidas a esa parte social de interacción con el otro, ya sea con su equipo de trabajo ya sea con el informante con el cual están relacionándose todos los días. Ahora, dentro de esta parte social tendremos que hablar de que hay diferentes formas de interactuar y ahí es donde hablaríamos de lo que es la capacitación en la formación humana y si necesitamos ahí puntualizar, porque el instituto no puntualiza sobre este aspecto, al menos cuando estamos hablando de capacitación en eventos censales no hay.

___ ¿Qué entiende por capacitación técnica?

___ Se refiere específicamente a la transmisión de las tareas operativas, en el caso concreto de los eventos censales. En el caso de los censos económicos, la capacitación técnica se refiere a la transmisión del marco conceptual y de los procedimientos metodológicos que le permitirán a la estructura operativa obtener información sobre una variable tan importante como lo es la economía.

Se refiere específicamente a las cuestiones operativas. Si hablamos en términos que ya hemos mencionado y transmitirle a una persona determinada los conocimientos que permitan al mismo tiempo adquirir habilidades para desarrollar una actividad específica, en caso de los censos económicos, para que aprenda únicamente a levantar información a través de un cuestionario y entrevista directa sobre una variable concreta también que es la Economía.

___ ¿Qué entiende por capacitación humanística?

___ Vuelvo a retomar únicamente el caso de la capacitación censal. Dentro de ésta, la parte humanística de la capacitación está dada en la formación para las relaciones interpersonales. El trabajo se realiza en equipo, es necesario

coordinar. Pero además, la información se obtiene directamente de las personas que están al frente de alguna actividad económica. La capacitación humanística, en este contexto, se realiza de manera implícita, a través de ejercicios y recomendaciones o plenarios de prácticas tanto de campo o de gabinete...

Pero sí, como te das cuenta, es el aspecto más descuidado de la capacitación y está supeditado de la capacitación técnica. Aunque no digo que no se de. Digo que está descuidada y que no es todo lo explícita que debiera ser. En evento censal el capacitando se va ha relacionar con gente fuera en la calle, en los establecimientos con el informante en la formación de este tipo seria precisamente que él tuviera elementos no solamente para sensibilizar al informante y que nos de la información, sino que tenga habilidades para conducirse en todo momento.

___¿ El instituto cuenta con programas que vinculen la capacitación técnica y humanística?

___ Cuenta con programas de capacitación técnica y cuenta con programas que permiten la capacitación humanística, se dan por separado. Hay un programa que se denomina Capacitación Institucional o PICFI (Programa de Capacitación, Formación e Investigación.) que le permite al personal por un lado especializarse más en el área en donde está trabajando, le permite además conocer actividades complementarias como la computación o como el inglés, o como el manejo de instrumentos en el trabajo. Se están actualizando, como la gente de geodesia, cada vez más contamos con elementos que le permiten al geógrafo o cartógrafo desenvolverse en campo de una manera mas precisa.

estamos hablando que en PROCEDE midieron los ejidos a través de satélite, cómo manejo yo este aparatejo y cómo se llama; pues capacitame para esto. Por otro lado también hay cursos que le permiten capacitarse de manera humanística, sin embargo, hay una desventaja, cuando estamos hablando de eventos censales estamos hablando de plazas que se dan de manera eventual; es decir, por obra determinada. Cuando la gente está dentro de un programa así difícilmente tenemos acceso a PICFI la capacitación que se nos da es de carácter técnico.

___ ¿Porqué no se da una capacitación integral al personal eventual?

___ Desgraciadamente los eventos censales se hacen por tiempos determinados. No podemos saltarnos esos tiempos en favor de uno de sus principales objetivos la oportunidad de los resultados, el recurso tiempo lo tenemos limitadísimo. Entonces no es posible que además de la capacitación técnica se le dedique a un curso más tiempo y más recursos financieros para una capacitación humanista.

___ Si se diera la oportunidad de esta capacitación humanista ¿Qué ventajas o beneficios obtendría el capacitando?

___ Cuando estamos hablando de capacitación técnica no únicamente estamos hablando de darle precisamente a las figuras operativas los elementos que le permitan adquirir esas habilidades, si no que también se les habla de la importancia que tiene el informante, se les habla de la importancia de formar un equipo de trabajo eficiente, se les habla de la importancia de tener relaciones tanto verticales como horizontales eficientes para la obtención de información o el análisis preliminar de la información. Entonces, aunque no se haga de manera

detallada o explícita pues si se le dedica un tiempo a la cuestión humanista. Ahora si quisiéramos dedicarles más tiempo obviamente que los resultados redundarían en una mayor calidad en las relaciones de trabajo y en la presentación de resultados.

— ¿Algunos temas a consideración que le puedan auxiliar al trabajador eventual para facilitar la captación de la información?

— Técnica de la entrevista en terminos generales y estrategia de la entrevista de manera más particular. Estamos hablando de saber dirigir una entrevista de manera que se le transmita confianza al informante, es decir, puntualizar sobre el conocimiento del instituto, qué hace, para qué y como. Tenemos una parte introductoria, pero se maneja a grandes rasgos y nunca nos ponemos a cuidar si el capacitando ya la domina realmente, eso es importante, te da seguridad a la hora de ir a tocar puertas el saber que estas haciendo, que es lo que vas hacer, los objetivos. Después dependiendo de como se te da la entrevista, el modo de actuar, si es que se te niega, tener los elementos para poder persuadir a la gente que tiene la información, si por ahí ya cayó en una contradicción sondear sin llegar a que el informante se sienta obligado o confrontado. Por otro lado hay veces que la misma lógica del cuestionario hace a la gente estar dispuesta a darnos la información antes de que se la pidamos nosotros, llevamos un orden, tenemos que respetar ese orden dentro del cuestionario, pero es importante tener la suficiente atención a nuestro informante para saber que cuando llegue a una pregunta específica la información ya me la dieron, lo único que voy a hacer es confirmar y dejar a la vista de la persona lo

que nosotros estamos anotando para que le de confianza, eso creo que serviría más.

En resumen:

la técnica de la entrevista y todas las estrategias involucradas , sondeo, neutralidad, repetir preguntas cuando sea necesario con el respeto hacia el informante , confirmación, aclarar dudas, etc.

— La propuesta de capacitación humanística abarca temas como liderazgo, comunicación y servicio ¿cree usted que el trabajador al estar capacitado pueda facilitarle su trabajo?

— Claro, estamos hablando que si una persona está más preparada mientras más capacitación tenga mucho mejor va a desempeñar su trabajo, eso es lógico sobre todo en algunos aspectos donde su puesto lo requiere tenemos puestos de coordinación que implica organización que implica estar coordinando las actividades de otros tomando decisiones y resolviendo problemas con la gente, tenemos problemas de conflicto, entonces a esos puestos sobre todo es importante tomar decisiones, liderazgo, trabajo bajo presión, solución de conflictos

— ¿Cuál es su punto de vista sobre la propuesta?

— ¿Quieres que te diga la verdad? yo creo que es muy válida, es importante. Estamos hablando de una capacitación integral, por lo tanto estaríamos hablando de la necesidad de una capacitación humanista, idealmente eso es lo que se busca, que la persona aprenda en todos los sentidos, de hecho las experiencias censales te dejan ese tipo de aprendizaje y el capacitando en ese sentido es capaz de hablar sobre aspectos prácticos que no se abordan en

los manuales. ¡aguas! porque a lo mejor te puedes encontrar con una persona conflictiva que te este dificultando el trabajo . ¡aguas! porque coordinar a veinte personas no es tan fácil. vas a tener personalidades distintas. ¡aguas! porque tu personalidad es así y no quiere decir que los demás que tienen un ritmo de trabajo sean más ágiles o menos inteligentes que tu. ¡aguas! porque puedes encontrar en tu equipo de trabajo una persona mucho más capacitada que tu y te quiera "mover el tapete" como comúnmente se dice. eso nos serviría a todos para tratar de prevenir problemas para que en el momento que se te den dar una solución pertinente. Sin embargo. estamos hablando de las limitaciones que tiene el evento censal . estamos hablando de que tenemos muy pocos tiempos .estamos hablando que los recursos son limitados. Capacitar en ese sentido a la gente sería lo ideal, pero no sería al menos en los próximos eventos censales posible por la cuestión de tiempos y la cuestión recurso básicamente.

ANEXO DOS

PREPARACION DEL CURSO (SUPERVISION)
FE-01

ESTADO _____ CURSO A: _____
JEFATURA DE ZONA _____ INSTRUCTOR(ES) _____
APLICA _____

MARCA CON UNA X EN CADA COLUMNA DE ACUERDO A LA INFORMACION QUE DE EL INSTRUCTOR Y LA VERIFICACION DE CADA RESPUESTA

VARIABLES	SI	NO
1.- ¿Tienes y conoces los perfiles de los capacitandos?		
2.- ¿Conoces el aula donde darás la capacitación?		
3.- ¿Cumple el aula con las condiciones óptimas para impartir la capacitación?		
4.- ¿Tienes preparado el material de apoyo para los capacitandos?		
5.- ¿Tienes preparado tu material didáctico?		
6.- ¿Preparaste las sesiones del curso?		

OBSERVACIONES (problemas)

ACCIONES CORRECTIVAS

SEGUIMIENTO

Nombre puesto y firma de quien elabora

FECHA:

EVALUACION DE LA PRIMERA SESION (CAPACITANDO)
FE-03

D.R. _____ CURSO A _____
 COORD. ESTATAL _____ INSTRUCTOR _____
 (ES) _____

MARCA CON UNA X CADA COLUMNA SEGUN TU CONSIDERES RESPECTO A LOS SIGUIENTES PLANTEAMIENTOS

VARIABLES	MB	B	R	D
1.- La presentación del curso y motivación				
2.- El instructor propició un ambiente de confianza para integrar al grupo				
3.- El instructor planteo el objetivo del curso				
4.- Te quedó claro el objetivo del curso				
5.- El instructor mostro dominio y manejo de los temas				
6.- El instructor aclaró dudas				
7.- El instructor propicio la participación del grupo				
8.- El instructor utilizó el material didáctico (rotafolios, pizarrón, acetatos)				
9.- La suficiencia de los materiales de apoyo para el instructor fue				
10.- La suficiencia de los materiales de apoyo para los capacitandos fue				
11.- El contenido y calidad del material didáctico fue				
12.- Entendiste los temas de esta sesión				

COMPLEMENTA LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES

- 13.- Temas más difíciles de esta sesión _____
 14.- Temas menos claros de esta sesión _____
 15.- Sugerencias para mejorar las siguientes sesiones _____

NOTA: Si el curso lo están impartiendo 2 ó más instructores, valorar su desempeño como equipo.

**VALORACION DEL CURSO
(CAPACITANDO)**

FE-08

D.R. O ESTADO _____

CURSO A: _____

JEFATURA DE ZONA _____

INSTRUCTOR(ES) _____

MARCA CON UNA X EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LA VALORACION QUE LES DES A CADA AFIRMACION

VARIABLES	MB	B	R	D
1.- El objetivo del curso se cumplió				
2.- La claridad con la que se desarrolló el curso fue				
3.- Los conocimientos, habilidades y destrezas que adquiriste fueron suficientes para que desarrolles tu trabajo				
5.- Los ejercicios que realizaste reforzaron lo aprendido				
6.- El manejo de los recursos didácticos por parte del instructor (rotafolios, pizarrón, acetatos, etc) fue				
7.- La claridad de los textos utilizados es				
8.- Las condiciones del aula (mobiliario, ventilación, iluminación, etc) fueron				
9.- Mi percepción de la relación que se estableció entre los participantes fue				
10.- En términos generales consideras que el curso de capacitación estuvo				

CONTESTA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

11.- El material de apoyo que se requirió para los trabajos durante el curso fue suficiente: si ___ no ___

¿porqué? _____

12.- El tiempo asignado a los temas de capacitación fue: suficiente _____

insuficiente _____ excesivo _____

¿porqué? _____

13.- ¿Qué fue lo que más te agradó del curso? _____

14.- ¿Qué fue lo que menos te agradó del curso? _____

15.- De los manuales utilizados menciona cuáles no son lo suficientemente claros _____

16.- ¿Qué sugerencia tienes para mejorar el próximo curso? _____

**VALORACION DEL CURSO
(CAPACITANDO)**

FE-08

D.R. O ESTADO _____

CURSO A: _____

JEFATURA DE ZONA _____

INSTRUCTOR(ES) _____

MARCA CON UNA X EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LA VALORACION QUE LES DES A CADA AFIRMACION

VARIABLES	MB	B	R	D
1.- El objetivo del curso se cumplió				
2.- La claridad con la que se desarrolló el curso fue				
3.- Los conocimientos, habilidades y destrezas que adquiriste fueron suficientes para que desarrolles tu trabajo				
5.- Los ejercicios que realizaste reforzaron lo aprendido				
6.- El manejo de los recursos didácticos por parte del instructor (rotafolios, pizarrón, acetatos, etc) fue				
7.- La claridad de los textos utilizados es				
8.- Las condiciones del aula (mobiliario, ventilación, iluminación, etc) fueron				
9.- Mi percepción de la relación que se estableció entre los participantes fue				
10.- En términos generales consideras que el curso de capacitación estuvo				

CONTESTA A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

11.- El material de apoyo que se requirió para los trabajos durante el curso fue suficiente: si ___ no ___

¿porqué? _____

12.- El tiempo asignado a los temas de capacitación fue: suficiente _____

insuficiente _____ excesivo _____

¿porqué? _____

13.- ¿Qué fue lo que más te agradó del curso? _____

14.- ¿Qué fue lo que menos te agradó del curso? _____

15.- De los manuales utilizados menciona cuáles no son lo suficientemente claros _____

16.- ¿Qué sugerencia tienes para mejorar el próximo curso? _____

VALORACION DEL CURSO (INSTRUCTOR)
FE-09

D.R. O ESTADO _____ CURSO A: _____
JEFATURA DE ZONA _____ INSTRUCTOR _____

MARCA CON UNA X EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LA VALORACION QUE LE DES A CADA AFIRMACION

VARIABLES	MB	B	R	D
1.- La claridad y precisión de los objetivos de aprendizaje fue				
2.- La agrupación y secuencia de los temas en la guía didáctica fue				
3.- Las técnicas didácticas aplicadas para hacer comprensibles los temas fueron				
4.- Los ejercicios reforzaron lo aprendido				
5.- Los materiales de apoyo facilitaron la correcta comprensión de los temas				
6.- El diseño de la guía didáctica te permitió utilizarla				
7.- Los contenidos de los textos utilizados son claros, sencillos y precisos				
8.- Las observaciones de los capacitandos te sirvieron para mejorar la instrucción				
9.- En general los objetivos de curso se cumplieron				

10.- El tiempo asignado a los temas de capacitación fue: Suficiente _____
insuficiente _____ excesivo _____

¿porqué? _____

11.- ¿Cuáles fueron los dos temas de mayor dificultad para los capacitandos? _____

12.- ¿Cuáles son tus recomendaciones para mejorar los próximos cursos? _____

13.- ¿Cuáles son los puestos del personal de apoyo y asesoría que asistió al curso? _____

14.- ¿Cuál es el papel que desempeñaron en el curso? _____

**REPORTE DE SUPERVISION
(PERSONAL DE ASESORIA Y APOYO)
FE-10**

D.R. O ESTADO _____ CURSO A: _____
JEFATURA DE ZONA _____ INSTRUCTOR _____

MARCA CON UNA X EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LA VALORACION QUE LE DES A CADA AFIRMACION

VARIABLES	MB	B	R.	D
1.- Las condiciones del aula fueron				
2.- El nivel de participacion de los capacitandos fue				
3.- El instructor utilizó el material de apoyo para la impartición del curso				
4.- El instructor mostró dominio de los temas				
5.- El instructor utilizó la guía didáctica				

CONTESTE A LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO A LO QUE OBSERVASTE EN EL CURSO

6.- ¿El material de apoyo para el instructor fue suficiente?

si ___ no ___

¿porqué? _____

7.- ¿El material de apoyo para el capacitando fue suficiente?

si ___ no ___

¿porqué? _____

8.- ¿Cuáles fueron los dos temas de mayor dificultad para los capacitandos?

9.- ¿Cuáles fueron los dos temas que quedaron menos claros para los capacitandos?

10.- ¿Cuáles fueron las dos principales deficiencias del curso?

11.- ¿Consideras que es necesaria la reinstrucción de algún tema al concluir el curso? si ___ no ___

¿porqué? _____

12.- ¿Cuáles fueron los apoyos que brindaste al instructor durante tu visita al grupo?

13.- ¿Cuáles son tus recomendaciones para mejorar los próximos cursos?