

158
29.

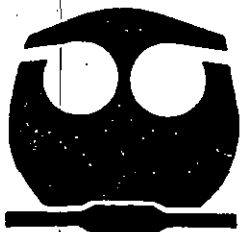


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE QUIMICA

"EL FACTOR CAPACITACION COMO MEDIO DE
SUPERACION EN LA INDUSTRIA QUIMICA"

TRABAJO MONOGRAFICO DE
ACTUALIZACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
INGENIERO QUIMICO
P R E S E N T A :
JOSE FRANCISCO SANCHEZ ELIZALDE



MEXICO, D. F.,



EXAMENES PROFESIONALES
FAC. DE QUIMICA.

(1998



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.

JURADO ASIGNADO

PRESIDENTE : PROF. JOHNSON BUNDY ROBERT.

VOCAL : PROF. PEREZ SANTANA ERNESTO.

SECRETARIO : PROF. CORONADO MENDOZA LEON CARLOS

1er. SUPLENTE : PROF. IÑIGUEZ HERNANDEZ ALEJANDRO

2do. SUPLENTE : PROF. BAZ IBARRA MA. EUGENIA

SITIO EN DONDE SE DESARROLLO EL TEMA :

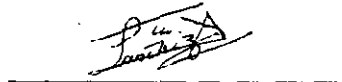
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO.

ASESOR : I.Q. CORONADO MENDOZA LEON CARLOS



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Coronado', is written over a horizontal line.

SUSTENTANTE : SANCHEZ ELIZALDE JOSÉ FRANCISCO



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sanchez', is written over a horizontal line.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por la dicha infinita de la vida
por el amor que manifiesta en rededor
y todas las bendiciones que día a día
derrama sobre mi.

Por la familia tan maravillosa
que me has dado.

Por lo que padre te ofrezco
mi alegría como un canto de alabanza
mi corazón, como una casa que te acoge
mi vida, para que tú realices en ella
tu voluntad.

A MIS PADRES: JOSE LUIS Y MARIA LUISA

Con mi gratitud eterna, por todo su amor y apoyo incondicional y a quienes debo todo lo que soy.

A mi hermana: Ana Lilia
por todo su cariño y apoyo que siempre me ha brindado.

A mi esposa: Albertina
por el amor que me brinda, por la vida que hemos pasado juntos y la que falta.

Con especial cariño a mi hija: Brenda Alejandra
porque eres la razón que me impulsa a seguir adelante.

A mi tío: José Luis por haber confiado en mí
en llegar al logro de ésta meta.

INDICE

	Introducción.....	4
CAP. I		
	Contexto Histórico.....	6
	La capacitación desde el punto de vista legal.....	7
	Ley Federal del Trabajo	
	Ley Federal de Educación.....	10
	Ley de Profesiones.....	12
CAP. II		
	Análisis de Conceptos.....	15
	Diferencia entre:	
	Educación	
	Adiestramiento.....	16
	Capacitación.....	17
	Entrenamiento.....	19
	Desarrollo.....	23
CAP. III		
	Instituciones que ofrecen capacitación.....	29
	I.M.S.S	
	I.S.S.T.E.....	30
	S.E.P.....	32
	S.T.P.S.....	35
	AMECAP.....	38
CAP. IV		
	La capacitación en otros países.....	40
	Brasil.....	41
	Perú.....	42
	Canadá.....	43
	Corea.....	45
	Singapur.....	46
	Túnez.....	47
	Japón.....	48
	Alemania	
	Francia.....	49
	España.....	50
	Estados Unidos.....	53
CAP. V		
	Importancia de la capacitación.....	57
	Porque Capacitar.....	58
	La capacitación ¿ Gasto o Inversión ?.....	59
	Beneficios que trae la capacitación.....	63
CAP. VI		
	Breve encuesta de la capacitación en el sector químico.....	65
	Conclusiones de la encuesta.....	70
	Conclusiones Generales.....	75
	- Anexo 1.....	79
	- Anexo 2.....	81
	- Bibliografía.....	82

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, capacitar y adiestrar a obreros, empleados y profesionistas es una tarea relevante del gobierno mexicano y del sector privado, entendida ésta como la actividad encaminada a proporcionarles las herramientas necesarias que los preparen para una vida social, activa y productiva, así como para su realización plena en el trabajo, ya que en la medida que el país se desarrolla necesita de una mano de obra con alto grado de calificación para que la economía se fortalezca.

Esto es puesto que el país requiere de mayor productividad, una mejor calidad de vida para los mexicanos, mano de obra suficientemente calificada y en general un bienestar social, político y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, surge el imperativo de que estrategias como la capacitación y el adiestramiento sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación es para que con éste se realice adecuadamente el mejorar los niveles de calificación de la mano de obra, es incuestionable que aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulta beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos humanos.

Así mismo, si uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores es tener una vida más digna (que se logra al mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral), la capacitación a la cual tiene derecho le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por otra parte el desarrollo conlleva una serie de cambios en los sectores productivos; uno de ellos es la modificación tecnológica, cuyo avance requiere que los trabajadores estén en aptitud de operar mecanismos y aparatos, que las necesidades y los procesos de trabajo sean precisos. También, mientras mayor complejidad tecnológica existe, son más los riesgos de trabajo y más las necesidades de mano de obra calificada.

El Presidente de la República asignó a la capacitación y al adiestramiento de los mexicanos la más alta prioridad del gobierno, al afirmar que: "solo aseguramos la posibilidad de resolver necesidades, si capacitamos; sólo el camino de la capacitación para enfrentar los riesgos de la vida, puede ser entendido como el camino de la justicia. La esencia misma de la vida es la capacidad de enfrentarla"(1)

Es muy antigua en México la idea de la capacitación y el adiestramiento, sin embargo, pocas acciones han tenido un desarrollo más irregular.

La evolución legislativa en este campo es reciente, ya que, apenas las leyes federales de Reforma Agraria, del trabajo, y de educación incorporan disposiciones específicas y definen las obligaciones respectivas.

Casi todas las dependencias públicas y organismos descentralizados han promovido instrumentos de capacitación y adiestramiento en favor de su personal. Por su parte las empresas públicas y privadas sobre todo las que operan en los sectores modernos de la economía, han desenvuelto valiosas experiencias en la formación del personal a su servicio, y también las instituciones nacionales de seguridad social han establecido como una extensión de servicios, mecanismos de capacitación y adiestramiento.

En el último lustro los sindicatos de trabajadores, apoyados en las disposiciones legales y auxiliadas primordialmente por la contratación colectiva, han logrado importantes conquistas en diversos sectores económicos, para el establecimiento de sistemas de capacitación y adiestramiento a nivel de empresa o por rama de industria.

CAPITULO

I

CONTEXTO HISTÓRICO

A la gran deficiencia en materia de educación, se le sumó como problema el acelerado crecimiento industrial que el país empezó a tener. México no puede clasificarse como un país subdesarrollado, desarrollado, e industrializado. Su desarrollo industrial es una mezcla de estas tres clases. En la misma ciudad pueden existir industrias altamente sofisticadas controladas por computadoras que alternan con las industrias caseras más deficientes. Este es uno de los problemas que actualmente enfrentan hasta los países más desarrollados y más que ello, el problema de obtener supervisores entrenados.

Es la industria el sector económico que más dinamismo a manifestado y el elemento fundamental para ello a sido él continuo y acelerado proceso de sustitución de importaciones. Los efectos normales del proceso de desarrollo industrial se han dejado sentir en muchos aspectos, donde se puede destacar la absorción de una parte importante de la población desocupada o sub ocupada, procedente del medio rural y la elaboración cada vez más frecuente de bienes que requieren del avance tecnológico.

Al inicio de la década de los ochentas, México contaba ya con un sector industrial relativamente diversificado, el cual satisfacía la mayor parte de bienes de uso final, y se cubrían también, aunque sólo parcialmente, las demandas interindustriales de materias primas elaboradas y bienes intermedios.

En los últimos años de la misma década, y en los principios de los noventa, empiezan a manifestarse situaciones derivadas de la manera en que se había conducido el desarrollo industrial, donde pueden señalarse la falta de incentivos para un acelerado proceso de modernización y para la incorporación de nuevas tecnologías, así como la concentración de actividades industriales en tres o cuatro grandes centros.

La actual política de desarrollo industrial pretende que el país logre una planta industrial moderna y progresivamente diversificada, capaz de responder a los avances tecnológicos y de proporcionar no sólo bienes de consumo final e intermedio que requieren en el país, sino que además, contribuya en forma creciente a los ingresos por exportaciones de productos manufacturados.

Es perfectamente válido afirmar que para ello se requiere de la colaboración directa de los recursos humanos, y dentro de ellos presenta particular interés, por su número, la participación de los obreros y en la medida en que se tenga personal mejor capacitado, se logrará un firme refuerzo a los objetivos nacionales de industrialización.

LA CAPACITACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL

Haciendo un análisis histórico en materia de capacitación de trabajadores, se puede afirmar que no fue sino hasta el año de 1917, en que se garantizaron constitucionalmente los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores contenidos en los Artículos 27 y 123 de la Constitución, surgiendo entre otras, disposiciones tendientes a capacitar a los trabajadores.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Actualmente, es una grata realidad encontrar en el artículo 123 constitucional, fracciones dedicadas específicamente a la capacitación y el adiestramiento. El 9 de enero de 1973 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que reforma la fracción XIII del apartado "A", para quedar como sigue " Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación ". La ley reglamentaria mencionada no es otra que La ley federal del trabajo, la cual, a raíz de lo anterior, también vendría a reformarse en aspectos de capacitación y adiestramiento entre otras cosas, hay referencias sobre la educación y capacitación en los artículos 180-III, que indica las facilidades para los menores de 16 años, en el 283-VII que obliga a fomentar la alfabetización entre los trabajadores del campo y su familia; y el 337-III, para los trabajadores domésticos, cooperar para su instrucción general.

Ahora por su importancia, mencionaré el 132-XV, cuyo texto señala la obligación de los patrones de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, según planes y programas de común acuerdo, empresa y sindicato, a trabajadores cuya ejecución será vigilada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por si lo anterior fuera poco, el mismo Decreto adicionó a la Ley Federal del Trabajo, el capítulo III-bis del Título Cuarto, que trata en forma exclusiva la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

A continuación se presenta un cuadro sobre los aspectos más importantes en materia de capacitación y adiestramiento tanto en lo referente a la Constitución Política Mexicana como al contenido de la Ley Federal del Trabajo.

CONSTITUCION POLÍTICA MEXICANA

8

TEMA	ARTÍCULO	CONTENIDO
La Capacitación	123 Apartado A-XIII	- Obligación de las empresas a proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEMA	ARTÍCULO...	CONTENIDO
El Propósito de la Capacitación	3	- Responde a una necesidad social
	153-A	- Elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador
	153-F	- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad. proporcionarle información sobre nueva tecnología; prepararlo para ocupar vacante; prevenir riesgos de trabajo; e incrementar la productividad.
Los Planes y Programas de Capacitación Las obligaciones de la Empresa	153-D	- La formulación de los programas será en base a las necesidades de cada establecimiento.
	132-XV	- Proporcionar capacitación y adiestramiento
	132-XXV-III	- Participar en las Comisiones Mixtas de capacitación - Informar a la ST y PS sobre la constitución de la Comisión Mixta.
	153-E	- Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el empleado desee capacitarse en una actividad distinta a la que realiza.
	153-K	- Atender convocatoria para la constitución de las comisiones.
	153-N	- Presentar a la ST y PS los planes y programas e informar avances y/o modificaciones de los mismos.
	153-Q	- Aplicar inmediatamente los planes.
	153-V	- Enviar a la ST y PS lista de constancias entregadas a participantes.
Los Derechos y obligaciones De los trabajadores.	153-A	- Derecho a la capacitación y adiestramiento.

TEMA	ARTÍCULO	CONTENIDO
	153-H	- Obligación de asistir puntualmente a los eventos, atender las indicaciones de los instructores y presentar examen de evaluación.
	153-I	- Derecho a formar parte de la Comisión Mixta y Adiestramiento.
	153-T y V	- Derecho de recibir constancia de acreditación
	153-U	- Obligación a acreditar o presentar examen de su eficiencia, cuando obijete recibir capacitación.
Sobre la inclusión en los contratos	25 y 153-M	- Constar en el escrito y el contrato colectivo respectivo que el trabajador será capacitado.
	391	- Incluir las disposiciones sobre la manera que se proporcionará la capacitación.
	412	- Incluir en el contrato ley; las reglas con las cuales se formularán los planes y programas
Sobre las Comisiones Mixtas Y los Comités de Capacitación	153	- Las partes integrantes de las Comisiones Mixtas: Los requisitos necesarios para formar parte; las características de los componentes.
	153-K	- La integración y facultades de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento
Sobre las constituciones que vigilan el cumplimiento de la normatividad.	526	- La competencia de la SEP en los programas de capacitación.
	57-A y 529	- Las facultades de las autoridades federales y sus unidades auxiliares
	539	- Las amplias facultades y competencia de la ST y PS.
Sobre las sanciones	992	- Las responsabilidades y sanciones a que se hacen acreedores los patrones o trabajadores en caso de incurrir en faltas.
		- Relativo a la cuantificación de las multas por concepto de violaciones.

LEY FEDERAL DE EDUCACIÓN

En el curso de este siglo, la educación ha sido soporte fundamental de las grandes transformaciones nacionales. A través de ella, cada avance de importancia ha penetrado en el tejido social, diseminando sus beneficios e iluminando las perspectivas de mejoramiento individual y colectivo. Con razón hablamos de una auténtica hazaña educativa que ha logrado ensanchar el ingreso a la primaria, reducir el analfabetismo y sus efectos nocivos, extender la educación secundaria y ampliar la tecnológica. En esa hazaña también se ha procurado el fortalecimiento de la cultura, el estímulo a la creatividad y el desarrollo de la investigación científica.

Hoy esta generación tiene la responsabilidad histórica de cimentar las bases educativas para el México del siglo venidero. Ello ha reclamado impulsos vigorosos y cambios profundos que permitan a la educación continuar siendo palanca decisiva en la integración nacional, sustento importante del desarrollo económico y andamiaje común de bienestar, democracia y justicia social.

La exigencia de una educación de cobertura suficiente y calidad adecuada es una firme demanda social, pero igualmente es un imperativo que está imponiendo el perfil del mundo contemporáneo a todas las naciones ricas y pobres, desarrolladas o en desenvolvimiento.

Sin distinciones de formas de gobierno, orientaciones ideológicas y riqueza de recursos, la educación es aquilatada por igual en el Norte y en el Sur, en Occidente y en Oriente, como un componente fundamental del desarrollo.

En efecto, una educación con suficiente amplitud social y con una calidad apropiada a nuestro tiempo, es decisiva para impulsar, sostener y extender un desarrollo integral. Justamente esa convicción animó al Ejecutivo Federal a enviar a la consideración del Constituyente Permanente, en el anterior periodo de sesiones, una iniciativa de reformas a los artículos tercero y treinta y uno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Dicha iniciativa propuso precisar la garantía implícita del derecho a la educación; recoge la obligación del Estado de impartir la preescolar, la primaria y la secundaria, así como prever la responsabilidad de los padres de procurar las dos últimas. Así mismo, se propuso ampliar la escolaridad obligatoria para que comprenda la secundaria; incorporar el precepto que faculta a la autoridad educativa nacional a determinar los planes y programas de la educación primaria, secundaria y normal que deberán ser observados en toda la República; uniformar al régimen general el aplicable a la educación destinada a obreros y campesinos; y dar fin al estado de indefensión jurídica que afectaba a los particulares que imparten educación.

La Ley General de Educación guarda plena fidelidad con la letra y el espíritu de los postulados educativos del artículo tercero constitucional y enuncia el derecho a la educación

y la obligación del Estado de proporcionar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la primaria y la secundaria, y los niños desde la educación preescolar. Igualmente enuncia que todos los habitantes del país deben cursar la primaria y la secundaria, así mismo ratifica la obligación que conforme al artículo tercero constitucional, tiene el Estado de atender todos los niveles educativos, incluyendo la educación superior.

En este sentido, la Ley General de Educación refleja el compromiso inquebrantable del Estado Mexicano con la universidad pública, así como su deber de impulsar la educación superior, el desarrollo de la investigación humanística y científica y el fortalecimiento y la difusión de nuestra cultura.

LEY DE PROFESIONES

En México existe también la denominada Ley de Profesiones, publicada en el diario oficial de la federación el 26 de mayo de 1945 y la cual fue reformada en 1992, según consta en el diario oficial de la federación del 28 de enero del mismo año y que actualmente es llamada también Ley reglamentaria del artículo 5°. Constitucional relativo a la legislación en materia de educación y profesiones.

Esta ley en su artículo 1° dice:

Título profesional, es el documento expedido por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial de estudios, así como por instituciones del estado o descentralizadas, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado tener los conocimientos necesarios de conformidad con esta ley y otras disposiciones aplicables.

El artículo 2° se refiere a las profesiones que requieren título profesional para su ejercicio. Las cuales entre 1980 y 1990 pasaron de 519 a 1,040 en el nivel licenciatura, dado el número tan grande de carreras y especialidades que en la actualidad existen, sólo se mencionan algunas que están directamente relacionadas con la química.

I ORIENTACIÓN A LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

- I.1 Químico
 - Bioquímico
 - Licenciado en Ciencias Químicas
 - Químico
 - Químico Biólogo
- I.2 Biólogo
 - Biólogo Científico en Química
 - Biólogo científico en Bioquímica

II ORIENTACIÓN A LA PRODUCCIÓN Y UTILIZACIÓN DE ENERGÉTICOS

- II.1 Energía
 - Ingeniero Químico en ciencias Nucleares

III ORIENTACIÓN A LA INDUSTRIA SIDERÚRGICA

- III.1 Químico Metalúrgico
 - Ingeniero Geoquímico
 - Ingeniero Químico en Metalurgia
 - Ingeniero Químico Metalúrgico
 - Químico Metalúrgico

IV ORIENTACIÓN A LA TRANSFORMACIÓN QUÍMICA

- IV.1 Industrias Alimentarias

Ingeniero Bioquímico Administrador en Procesado de Alimentos
 Ingeniero Bioquímico Administrador en Servicios Alimenticios
 Ingeniero Bioquímico en Alimentos
 Ingeniero Bioquímico en Productos Naturales
 Ingeniero en procesos Químicos de Alimentos
 Ingeniero Químico Bromatólogo
 Ingeniero Químico en Alimentos
 Ingeniero Químico en Tecnología de Alimentos
 Licenciado en Química en Alimentos
 Químico Biólogo Bromatólogo
 Químico Biólogo en Tecnología de Alimentos
 Químico Bromatólogo
 Químico en Alimentos
 Químico Farmacéutico Biólogo en Alimentos
 Químico Farmacéutico Biólogo en Tecnología de Alimentos
 Químico Farmacobiólogo en Bromatología

IV.2 Ingeniería Química

Ingeniero Industrial en Química
 Ingeniero Industrial Químico
 Ingeniero Químico
 Ingeniero Químico Administrador
 Ingeniero Químico de Procesos
 Ingeniero Químico en Administración
 Ingeniero Químico en Desarrollo y Diseño de Procesos
 Ingeniero Químico en Procesos
 Ingeniero Químico en Producción
 Ingeniero Químico en Química Analítica
 Ingeniero Químico en Química Microbiológica
 Ingeniero Químico en Sistemas
 Ingeniero Químico Industrial
 Ingeniero Químico y de Sistemas
 Licenciado en Ingeniería Industrial Química
 Licenciado en Química en Industrial
 Licenciado en Química Industrial
 Químico en Administración
 Químico Industrial

IV.3 Ingeniería Bioquímica

Ingeniero Bioquímico
 Ingeniero Bioquímico Industrial
 Ingeniero Químico Biólogo
 Ingeniero Químico en Bioquímica
 Ingeniero Químico en Química Orgánica

IV.4 Química Farmacobiológica

Químico Farmacéutico Biólogo en Ciencias Nucleares
 Químico Farmacéutico Biólogo en Farmacia
 Químico Farmacéutico Industrial
 Químico Farmacobiólogo
 Químico Farmacobiólogo en Farmacia Clínica
 Químico Farmacobiólogo en Farmacia Industrial
 Químico Farmacobiólogo en Microbiología

IV.5 Química Petrolera

Ingeniero en Procesos Petroquímicos
 Ingeniero Químico en Petroquímica
 Ingeniero Químico Petrolero

El artículo 5º hace alusión a los requisitos necesarios para el ejercicio de cualquier especialidad ya que enuncia que para el ejercicio de una o varias especialidades se requiere autorización de la Dirección General de Profesiones, debiendo comprobarse previamente:

- 1) Haber obtenido título relativo a una profesión en los términos de esta ley.
- 2) Comprobar en forma idónea, haber realizado estudios especiales de perfeccionamiento técnico científico en la ciencia o rama de la ciencia de que se trate.

Si se analizan los contenidos de estos artículos se puede observar que no hacen ningún comentario acerca de la capacidad que el individuo debe tener en el desempeño de una labor, puesto que muchas veces se pueden tener los conocimientos necesarios, pero no así la capacidad de poder aplicarlos a una situación real.

Se supone que esta carencia se trata de minimizar cuando se exige en otros artículos como el 5º por ejemplo, el comprobar en forma idónea haber realizado estudios especiales de perfeccionamiento técnico científico en la ciencia o rama de la ciencia de que se trate. De ésta forma la ley exige una preparación o capacidad extra para el ejercicio de una profesión.

Esto se observa en los artículos 52 al 60 del capítulo VII, los cuales se refieren a prestar un servicio social obligatorio, la realización de éste servicio social es de suma importancia, ya que de un efectivo desempeño depende muchas veces el adquirir una capacidad real de resolver problemas y al enfrentarse a problemáticas reales, el profesionista se dará cuenta que no es suficiente tener los conocimientos ya que se tienen que plasmar en actitudes y aptitudes para salir airoso en cualquier profesión.

CAPITULO

II

ANÁLISIS Y DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Tanto en la exposición de motivos de las iniciativas presidenciales de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, como en las mismas disposiciones legales aplicables no existe distingo entre los conceptos capacitación y adiestramiento, y también en el ambiente laboral suelen manejarse indistintamente términos como: adiestramiento, capacitación, desarrollo, entrenamiento de recursos humanos, para referirse al medio que conduzca al individuo a desempeñar con mayor aprobación las actividades que le han sido encomendadas.

Analizando estos términos, se observa que aún existe confusión en cuanto a su significado. Sus diferencias son sencillamente nominales y se manejan por lo general para efectos didácticos, no obstante conviene presentar la opinión de diversos autores:

EDUCACIÓN

Educación es "la adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean. Entre los bienes culturales está el manejo de utensilios y herramientas, así como características personales consideradas valiosas en la sociedad (algunos hábitos, carácter, etc.). Por lo tanto, la educación es la adquisición de bienes culturales". (2)

Así pues cualquier situación que se refiere al desarrollo del conocimiento del hombre, la podemos ubicar dentro del ámbito de la cultura y se refiere a todo aquello que el hombre ha creado o descubierto.

Comprendiendo por lo tanto, los conocimientos y la tecnología, así como el gusto artístico, las costumbres, los valores y los hábitos. La adquisición de cada uno de los valores relacionados con un aumento de la capacidad de acción del hombre se efectúa dentro de los límites del fenómeno conocido como educación.

Ahora se procederá a definir cada uno de los demás conceptos de acuerdo a la opinión de algunos autores, para que posteriormente se haga un análisis de estos y se llegue a una conclusión.

ADiestRAMIENTO

CraigL. y Bittell: la acepción equivale a ... " enseñanza y/o aprendizaje de una operación de tipo mecánico, sin requerirse posturas, progreso, ni creación de soluciones a situaciones problemáticas ". (3)

Armo : Es el proceso de enseñanza - aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle aptitudes, para el alcance de los objetivos de su puesto de trabajo "(4)

El Plan Nacional de Capacitación y Productividad establece que adiestramiento es " el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de destrezas psicomotrices através de conocimientos teóricos, prácticos, elementales, que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo " (5)

De acuerdo al diccionario la Real Academia Edición 1995, se entiende por adiestramiento "hacer diestro, enseñar, instruir guiar, encaminar. "

Etimológicamente implica que la mano izquierda menos hábil, pueda alcanzar las perfecciones de la mano derecha en aquello que le resulte trabajoso (6)

Para Isaac Valdivia. El adiestramiento es la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista, el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de maquinas y equipos. (7)

Federico Arias Galicia. Define el adiestramiento de la siguiente manera : Adiestramiento es "proporcionar destreza en una habilidad adquirida casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. (8)

UCECA . El Adiestramiento es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. (9)

CAPACITACIÓN

Los asesores externos de ARMO en 1979, definían a la capacitación como " el proceso de enseñanza - aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle aptitudes para el alcance de los objetivos de un puesto diferente al suyo" (10)

Según el Plan Nacional de capacitación y productividad, se entiende por capacitación el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, através de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico - práctico relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo (11)

Laura Gómez y natividad Yza concluyen ... "que la capacitación, como parte de la educación, viene a ser el instrumento del cual se valen las instituciones para la integración, formación y desarrollo de sus recursos humanos, todo ello orientado, por un lado al crecimiento armónico del individuo en relación con su medio ambiente y por el otro a la productividad de la empresa, independiente de su ramo" (12)

Frederich Harbison, de la Universidad de Princeton, dice: " es importante comprender que la capacitación y la educación son dos procesos enteramente distintos y se debe establecer una diferencia marcada entre ellos. La capacitación entraña el desarrollo de especialidades determinadas, necesarias para la realización de un trabajo o una serie de trabajos específicos. La educación formal tiene que ver con la adquisición de conocimientos generales y con el desarrollo de la capacidad mental básica. Tanto la capacitación como la educación formal intervienen en la formación del capital humano. Por supuesto, la educación formal es requisito previo para las distintas clases de capacitación; pero esto no significa que la responsabilidad del adiestramiento y la responsabilidad de la educación formal sean inseparables."(13)

En relación a la capacitación, Isaac Valdivia dice que: la capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante (14)

El Diccionario de la Real Academia dice : Capacitación es la acción y efecto de capacitar. Capacitar es hacer apto, habilitar para una cosa, facultar o comisionar a una persona para hacer algo (15)

José Antonio Valencia. Considera que la capacitación supone dotar al trabajador de los conocimientos y experiencias necesarias para desempeñar funciones que requieran de un alto esfuerzo mental, de alta responsabilidad, de alta destreza y un alto número de operaciones diversas (16)

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), define a la capacitación como la acción destinada a desarrollar las actitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impresional (17)

Por lo que se puede concluir que no obstante la indefinición legal, se ha estimado que el término adiestramiento ha de utilizarse cuando se busque hacer al trabajador más apto en el puesto que viene desempeñando; y capacitación cuando se trate de hacer apto a un trabajador en un puesto diferente al suyo.

ENTRENAMIENTO

Craig y Bittel atienden a una explicación interesante: " en español especialmente en ... países latinoamericanos, la palabra inglesa "training" no puede traducirse exactamente como entrenamiento, pues se le da una acepción más amplia... entrenamiento y adiestramiento tendrán la misma acepción... (18).

En cuanto al entrenamiento Federico Arias Galicia, sostiene que es prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor; como se ve el entrenamiento forma parte de la educación. (19)

Milton L. Blum , define al entrenamiento como un proceso que tiene por objeto el desarrollo y mejoramiento de las habilidades relacionadas con el desempeño (20)

Edwin B. Filippo , Profesor de Administración de la Universidad de Arizona, USA, define al entrenamiento "como el acto por medio del cual se incrementan el conocimiento y las capacidades de un empleado en la ejecución de un cargo particular". (21)

En cuanto al desarrollo:

Guzmán Valdivia, opina que el desarrollo tiene mayor amplitud aún. Significa el proceso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas.(22)

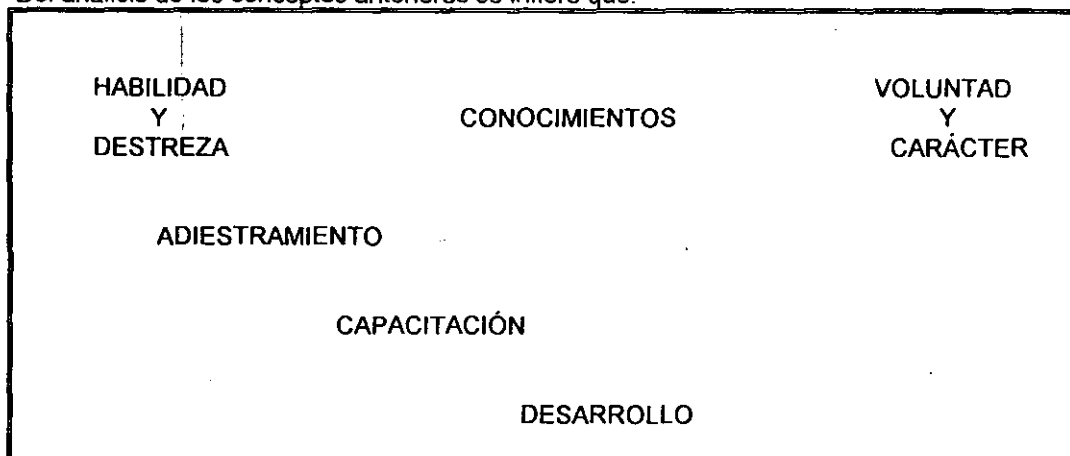
En términos generales, la capacitación consiste en una actividad planeada "basada en las necesidades reales de una empresa o institución orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades y actividades del colaborador. Significa proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajador. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa o institución por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto a la preparación y habilidad de los colaboradores.

En relación al adiestramiento, denota más exactitud, pues significa adquirir destreza. Indica que, así como la mano derecha puede realizar cosas que no hace la izquierda, debido a la formación de hábitos por el ejercicio sistemáticamente realizado, de manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo por medio de una enseñanza práctica de carácter sistemático.

Después de definir los conceptos ya mencionados, se puede decir que el desarrollo comprende integralmente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, y capacidad para dirigir), este proceso puede entenderse como la maduración integral del ser humano.

Del análisis de los conceptos anteriores se infiere que:



Expresado de otro forma:

ADIESTRAMIENTO ES IGUAL A:	HABILIDAD Y DESTREZA
CAPACITACIÓN ES IGUAL A:	HABILIDAD Y DESTREZA + CONOCIMIENTOS O ADIESTRAMIENTO+CONOCIMIENTO
DESARROLLO ES IGUAL A:	ADIESTRAMIENTO+CONOCIMIENTOS +VOLUNTAD Y CARÁCTER O CAPACITACIÓN+VOLUNTAD Y CARACTER

Es necesario diferenciar uno de otro, aunque como ya se dijo, la confusión que existe en cuanto a estos términos es solamente nominal, toda vez que al hablar de cualquiera de ellos (incluyendo el entrenamiento y la formación), nos estamos refiriendo a un mejoramiento en las actividades y actitudes del individuo, a una superación personal, sea dentro o fuera del centro de trabajo. En esencia, el objetivo del adiestramiento, capacitación y desarrollo, entrenamiento y formación de recursos humanos, es el mismo : ejecutar con mayor aprobación las actividades que le han sido encomendadas, sólo que en diferentes grados de evolución de acuerdo a las necesidades y posibilidades. Es decir, la capacitación se encuentra en un grado superior al adiestramiento, en consecuencia, para capacitar es menester adiestrar previamente.

En términos aún más sencillos y comunes, podemos decir que:

ADIESTRAMIENTO	Se refiere a "dar destreza" o "habilidad"
ENTRENAMIENTO	Se refiere a "ejercitar"
FORMACIÓN	Se refiere a "dar cauce evolutivo"
CAPACITACIÓN	Se refiere a "dar aptitud" o "hacer capaz"
DESARROLLO	Se refiere a "desenvolvimiento y proyección"

Sin embargo, hoy en día, a pesar de las diferencias que se hacen entre cada una de las definiciones, todas ellas se enmarcan bajo el concepto de CAPACITACIÓN y el propósito fundamental de ésta, es elevar la competitividad, la productividad y el nivel de vida de quienes se capacitan.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

<u>ÉPOCA</u>	<u>HECHOS RELEVANTES</u>
PREHISPÁNICA (HASTA 1521)	1. Desarrollo de las artesanías: alfarería doméstica, ceremonial funeraria y de construcciones, tejeduría, cestería, talabartería, arte plumario, instrumentos musicales, lapidaria, pintura, trabajo en talla, papel y metalistería.
COLONIAL (1521-1810)	2. Escuela de Texcoco. Fray Pedro de Gante : aprendizaje de oficios, carpintería, sastrería, pintura, zapatería, escultura y otros semejantes. - Transformación de esta escuela en Academia de Artes y oficios, donde se atendían alrededor de 1,000 alumnos por curso.
1630	3. Colegio Vasco de Quiroga, en Patzcuaro: se impartían artesanías y rudimentos industriales. 4. Escuela de primeras letra y labores manuales : tejer , hacer telas multicolores.
1783	5. Fundación del Colegio de Minería.
POSINDEPENDENCIA (1821-1876)	6. Por decreto, se crean las escuelas de Agricultura y de Artes y oficios.
1843	7. Academias de San Carlos : se establece la enseñanza de la Agricultura, además de las ya tradicionales de pintura, y grabado (ilustración de libros).
1845	8. Creación de la Escuela de Comercio y administración por el tribunal de Comercio.
1856	9. Transformación a Escuela de Artes y Oficios para varones del Ex convento de San Lorenzo

10. Transformación a Escuela Industrial de Tecpan de Santiago.
- 1869 11. Emisión de la Ley de Instrucción Pública: se determina sostener e incrementar las escuelas de artes y oficios.
- 1870 12. Código Civil. Antecedente jurídico más remoto de la capacitación en México. Se establece el contrato de aprendizaje.
- 1871 13. Creación de la Escuela Nacional de Artes y oficios para señoritas: conocimientos y acciones domésticas y artesanales.
- PORFIRIATO (1876-1910) 14. Se amplía el cuadro de enseñanza en la rama de artes gráficas y fotografía.
- 1890 15. Se funda la Escuela Práctica de Maquinistas.
16. Se funda la Industria Militar, en Tuxtla Gutiérrez, Chis. Transformación a Escuela de Artes y Oficios.
- 1903 17. Se crea la Escuela Miguel Lerdo de Tejada para mujeres.
18. Se establece la Escuela Primaria Comercial para varones " Dr. Mora".
19. Se inaugura la Escuela Primaria Industrial para mujeres "Corregidora de Querétaro". Abarcaba las ramas comercial y administrativa, y de corte y confección
- REVOLUCIÓN (1910-1926) 20. Escuela de Arte Industrial Vasco de Quiroga.
- 1915 21. Escuela de Enseñanzas para el hogar.
22. Transformación de la Escuela de Artes y Oficios para varones en Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas : Proporciona a los jóvenes obreros, conocimientos prácticos y actividad manual.
La formación de obreros se ofrecía en: herrería, tornería, fundición y carpintería con duración de 3 años; y, obreros mecánicos o electricistas con una duración de 4 años. Los requisitos de ingreso eran: tener 14 años de edad como mínimo y certificado de primaria.
- 1916 23. Se crea la Secretaría de Educación Pública.
- 1921 24. Se construye la Escuela Tecnológica de Maestros Constructores

- 1922
1923
25. Instituto Técnico Industrial: cursos diurnos y nocturnos para la formación de técnicos especialistas.
26. Se crea el Departamento de Enseñanza Técnica, Industrial y Comercial.
27. Escuelas para señoritas: Gabriela Mistral, Sor Juana Inés de la Cruz, Dr. Balmis y el Centro Industrial Nocturno para obreras: enseñanzas comerciales, domésticas e industriales.
- 1925
28. Se establece la primera Escuela Técnica Industrial y Comercial (ETIC).
- 1926
29. Se funda el Centro Industrial Obrero.
- POSREVOLUCIÓN**
- 1930
30. Se crea la Escuela Industrial Comercial para Señoritas en Morelia, Mich.
31. En la ley Federal del Trabajo se retoma el Contrato de Aprendiz que obliga al patrón a la enseñanza de un arte u oficio y a una retribución a cambio de servicios personales.
- 1931
32. Se conceptualiza la Escuela Politécnica, se reorganiza. La educación técnica en dos ciclos: Preparatoria Técnica (4 años después de la primaria) y altos estudios técnicos (3 años).
- 1932
33. El concepto de la escuela politécnica constituyó el fundamento en el que se apoya la definición actual de los servicios de capacitación para el trabajo, vinculados estrechamente a la estructura de la producción y del cambio; se agruparon: los centros educativos para maestros técnico; las escuelas de artes y oficios; los planteles de adiestramiento de obreros; las escuelas de industrias textiles y la de bacteriología.
- 1937
34. Fundación del Instituto Politécnico Nacional.
35. Se crean las escuelas rurales, escuelas para indígenas y escuelas para obreros y mujeres, cuyo objetivo era la capacitación y el adiestramiento.
- CONTEMPORÁNEA**
- 1953
36. Surgen los Centros de Acción Social en la SEP, cuyo objetivo era la vinculación escuela - comunidad.
- 1858
37. En los Centros de Acción Social se crean talleres para la capacitación en: encuadernación, cestería, tapicería, y tejido industrial.

- 1962 38. Se funda el Centro de Adiestramiento de operadores.
39. Problemática detectada a principios de los años 60s. Debido a la baja capacidad de atención que existía en el nivel primario y los problemas de carácter económico de los habitantes, los egresados de las escuelas primarias no continuaban con sus estudios.
- 1962 40. Surge el plan para la creación de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola (CECATI y CECATA).
41. Se crea un Sistema de Centros de Capacitación para facilitar a los jóvenes la adquisición de aprendizajes en diversas áreas y, ofrecer preparación complementaria a trabajadores no calificados. Se promueve así un tipo de capacitación específica.
- 1963 42. Nace el Programa Nacional de Capacitación para el Trabajo.
43. Se inauguran los primeros 10 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI). Dentro de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), apoyándose de industriales, organizaciones obreras y del gobierno federal.
44. Se crean los Centros de Capacitación para el Trabajo Agropecuario (CECATA).
- 1963 45. Decreto que establece escuelas para preparar maestros para los CECATI y los CECATA.
- 1964 46. Los CECATA se transforman en Escuelas Tecnológicas Agropecuarias.
47. Se crea el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO), cuyos objetivos eran: impulsar los niveles de productividad, mediante el desarrollo de cuadros gerenciales para los sectores agropecuario, industrial y de servicios; y, desarrollar mano de obra calificada para la industria, capacitando a personas que desempeñaban o fueran a desempeñar una ocupación determinada, además de capacitar a instructores especializados y supervisores de primer nivel.
- 1965 48. Centros de Enseñanza Ocupacional, como complemento a la labor desarrollada por los Centros de Acción Social Educativa, dependiendo de la Dirección General de Acción Social.

49. Se crea la dirección General de Educación Secundaria Técnica, para promover la superación de los niveles de cultura y desarrollo de la fuerza de trabajo, mediante el adiestramiento y la capacitación
50. Los Centros de Capacitación pasan a depender de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica bajo el nombre de Capacitación para el Trabajo.
- 1966 51. Se crea la Escuela Nacional para Maestros de capacitación para el Trabajo Industrial (ENAMACTI).
- 1970 52. El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación de proporcionar capacitación a los trabajadores, por parte de la empresa.
- 1978 53. Nueva Ley Federal del Trabajo, se da origen a lo que se denomina "Capacitación en el Trabajo". Se separan jurídicamente los campos de la "Capacitación para el Trabajo" y de la "Capacitación en el trabajo". La SEP instrumenta un programa para ofrecer capacitación en el trabajo a solicitud de las empresa.
54. Los Centros de Enseñanza Ocupacional pasan a depender de la Dirección General de Educación Fundamental en 1977. En 1978 a la Dirección General de Educación para Adultos. En 1979, a la Dirección General de Educación Secundaria Técnica.
- 1981 55. Comienza a operar la Unidad de Centros de Capacitación como instancia rectora de los Centros de Capacitación para el Trabajo, que a partir de entonces se denominan Centros de Capacitación.
56. Se integran a los Centros de Capacitación, los Centros de enseñanza Ocupacional y los de Acción Social Educativa.
57. Entran en operación Unidades Móviles de Capacitación para el Trabajo.
- 1982 58. Se publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo 68 de la SEP, que oficializa la Unidad de Centros de Capacitación y se especifican sus funciones.
- 1985 59. La Unidad de Centros de Capacitación se eleva a Dirección General de Centros de Capacitación, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas (SEIT) de la SEP
- 1989 60. Los Centros de Enseñanza Ocupacional se transforman en Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

1991

61. Se crean por convenio 6 Institutos Estatales de Capacitación para el Trabajo, descentralizados de los gobiernos de los estados de Aguascalientes, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Sinaloa y Tamaulipas.

1992

62. La Dirección General de Centros de Capacitación cuenta con 196 planteles en todo el país, en los que se atiende a 201,699 alumnos por curso.

63. Se establece el Instituto de Capacitación del Edo, de México.

64. Se reforma la Ley de Profesiones.

CAPITULO

III

ESCUELAS INSTITUCIONES E INSTITUTOS DE CAPACITACIÓN

En términos generales, la respuesta que se ha dado en lo que se refiere a la capacitación de personal obrero demandado por la industria puede establecerse históricamente de la siguiente forma : Aún reconociendo que algunas escuelas tanto públicas como privadas han proporcionado personal a la industria, en su gran mayoría, los trabajadores industriales han aprendido a realizar sus tareas dentro de las empresas mismas.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)

Cronológicamente corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el primer lugar en labor de capacitación al instalar en 1962 su Unidad Morelos para capacitación de trabajadores. En 1963 crea la Unidad Cuauhtémoc en Naucálpán, para trabajadores asegurados o no. En los años subsecuentes se amplían y multiplican las unidades evocadas a este propósito llegando al término de sus primeros cinco años de operación a contar con 20 unidades en las que se impartían cursos de adiestramiento para el trabajo industrial relacionados con 30 campos específicos.

Anteriormente el instituto contaba con 45 centros de capacitación técnica en los que se incluyen 7 centros de adiestramiento para la Industria Hotelera. Disponía, así mismo, de 116 centros de seguridad social, 3 centros de artes Plásticas y Artesanías y un Centro de Capacitación Campesina, que en su conjunto hacen un total de 165 unidades en las que se realizan los esfuerzos que en materia de capacitación lleva a cabo en beneficio de la colectividad y que tienden a elevar el nivel económico, social y cultura de la población.

Sin embargo el número de centros de capacitación ha disminuido drásticamente, pues hoy en día solo se cuenta con 22 centros de capacitación y productividad, de los cuales en el D.F. solo hay dos, uno ubicado en la calle de Fortuna # 24, Col. Magdalena de las Salinas, Delegación Gustavo A. Madero, y otro ubicado en la Calzada del Hueso.

Los otros veinte restantes se encuentran en estados del interior de la república tales como, Baja California Sur, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Tamaulipas, Sinaloa, Zacatecas, San Luis Potosí, Aguas Calientes, Jalisco, Colima, Nayarit, Guanajuato, Michoacán, Morelos, Puebla, Hidalgo, Veracruz Sur, Querétaro y finalmente el de Yucatán.

En cuanto a los Centros de Seguridad Social para el Bienestar Familiar, también han disminuido, puesto que se contaba hasta 1982 con 165 unidades y hoy en día solo se cuenta con 130 en todo el país y de ellos por lo menos 15 más tienden a desaparecer por el deterioro en que se encuentran.

**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO
(I.S.S.S.T.E.)**

Posterior a la creación de los centros de capacitación del I.M.S.S., el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E) proporciono a sus trabajadores la posibilidad de superarse en el ámbito del trabajo mediante los programas de capacitación que desde 1970 puso a su disposición a través de la Sub dirección General de Administración y la Sub dirección de Capacitación y Servicios Educativos mediante la creación del Centro Nacional de Capacitación y Productividad llamado (CENCAP) ubicado actualmente en la unidad habitacional Fuentes Brotantes 2a. sección s/n Col. Miguel Hidalgo Delegación Tlalpan.

Sin embargo actualmente el I.S.S.S.T.E. solo cuenta con el CENCAP para impartir capacitación a sus trabajadores y cabe mencionar que dicho centro ya sólo es utilizado por los pensionados y jubilados de las instituciones públicas.

A nivel nacional, ésta institución no cuenta con un centro de capacitación especial para sus trabajadores y solo cuenta con dos o tres aulas ubicadas en cada delegación para impartir algunos cursos, de hecho según información otorgada por el Lic. Rubén Santillan Secretario particular, el CENCAP se ha dividido en dos secciones, una utilizada por pensionados y Jubilados y otra que aun se utiliza para instrucción de los trabajadores del estado, pero este centro de capacitación tiende a desaparecer en un lapso no mayor de 5 años.

Por otra parte la creación de todos estos centros, lleva en si misma un gran error, que consiste en estar creándolos al paralelo del sistema de educación, lo que acarrea errores y fallas, tales como :

- a) No se vincula en la actualidad, como tampoco en los años precedentes, la creación de los centros con los factores de la producción para tener correspondencia en su organización y funcionamiento.
- b) No tuvieron un plan específico para la planeación y desarrollo según la evolución previsible de requerimientos económicos y sociales.
- c) Los programas, equipos, herramientas y sobre todo los procedimientos, son, aún en la actualidad, poco impulsados por los empresarios y obreros.
- d) La creencia generalizada de la mayoría de las empresas, de que se trataba de una tarea específica para el estado, dejando toda la responsabilidad a éste y no teniendo iniciativa para proponer estudios o programas específicos.
- e) El continuar con la idea de que al salir de la escuela, tanto profesionistas como empleados y obreros, se encuentran en la condición óptima para desempeñar cualquier tipo de trabajo.

Durante el paso de los años, la actitud de los empresarios fue siempre pasiva, esperando que los trabajadores por ellos mismos adquirieran la capacidad necesaria para el mejor desarrollo dentro de sus campos de acción. Se presentó un caso curioso, en el cual, las empresas invertían fuertes cantidades de dinero en ampliaciones y expansiones de equipos y maquinaria, relegando a segundo término las inversiones en cuanto a personal se refiere.

Los estudios realizados en ese sentido, denotan la marcada preferencia de los empresarios a aumentar el capital físico de las empresas y el número de trabajadores, en lugar de mejorar la organización y calificación de recursos humanos. El esquema por el cual el país ha optado, ha sido de naturaleza cuantitativa (mayor cantidad de insumos productivos) y no cualitativa (mejoría en la calidad de los factores y mejor combinación y empleo a través de la organización).

Desgraciadamente, esta tendencia materialista, ha olvidado la importancia social que el adecuado desarrollo de los individuos traen consigo.

Es inconcebible que en un país que aboga por la democracia, igualdad social y la lucha en contra de las injusticias, se haga a un lado el elemento principal para obtener dichos principios; si al pasar el tiempo se ha mutilado la posibilidad de desarrollo como ser humano de los hombres, es imperativo abrirles la posibilidad de realizarse en toda su potencialidad y mejorar con ello sus niveles de vida, desde todos los puntos de vista.

Si bien la capacitación no integrará absolutamente en ellos todos los elementos necesarios para lograr dichos objetivos de superación, les abrirá el camino por tanto tiempo cerrado, dándoles la confianza necesaria para después ellos asumir la responsabilidad de poder llegar a un desarrollo integral, tan esperado por ellos y necesitado por el país.

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA SEP

La Dirección General de Centros de Capacitación (DGCC) es un órgano de la Administración Pública Federal, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas de la SEP, y tiene bajo su responsabilidad la educación que se imparta en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).

Dentro de los objetivos generales que señala el Programa Nacional para Modernización Educativa 1989 - 1994, corresponde a la DGCC contribuir a ampliar la oferta de los servicios de capacitación formal para el trabajo y mejorar la calidad de los mismos. Ambos objetivos abran de lograrse mediante la conformación de un Sistema de Capacitación Formal para el Trabajo, que integre las instancias capacitadoras federales, paraestatales, estatales y municipales, asegurando así la vinculación intersectorial en materia de Capacitación. El Sistema deberá asimismo establecer los mecanismos necesarios para incorporar en esta tarea al sector productivo y de servicios, de manera que se apoyen los Comités Técnico - Consultivos de Vinculación en sus actividades de carácter académico que contribuyan a elevar sostenidamente a la calidad educativa.

En lo particular, la DGCC ha establecido como objetivos institucionales:

1. Proporcionar a la población demandante del servicio, programas de Capacitación que permitan su incorporación a un trabajo remunerable, estable y socialmente útil.
2. Vincular a los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial con el sector productivo para la revisión permanente de planes y programas de estudio, y para que los capacitandos tengan acceso a la planta productiva, con objeto de complementar su Capacitación y facilitar su adaptación al proceso de la producción.
3. Fomentar el Reconocimiento Oficial de la Capacitación adquirida fuera de las aulas.

MEDIOS UTILIZADOS

Para el logro de sus propósitos, la DGCC cuenta con los siguientes recursos: En 1998.

Infraestructura física:	196 planteles
	1,166 talleres
	343 aulas
	23 laboratorios
	23 unidades móviles

LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL (CECATI)

Son centros educativos para atender la Capacitación Formal para el Trabajo. En ellos se forman recursos humanos técnicamente capacitados, para cubrir los puestos laborales operativos de la industria y el sector servicios.

Con el fin de ampliar su cobertura y contribuir al desarrollo individual y colectivo, en ellos se imparten las opciones de capacitación para y en el trabajo.

La capacitación para el trabajo se ofrece a través de la impartición de aprendizajes técnico - especializados que pueden considerarse el inicio de la formación profesional. En dichos aprendizajes se acentúa el adiestramiento especializado para un desempeño práctico y rápido, impartiendo conocimientos de apoyo a la destreza perseguida, se promueve la capacitación en oficios complementarios y artesanías, para atender a dos propósitos: generar ingresos extras en el núcleo familiar, fomentar la capacidad creativa y coadyuvar a la conservación de las artesanías. En este rubro se ubican los cursos escolarizados formales que ofrecen en los CECATI y los ofrecidos por los Centros Particulares con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios, así como la modalidad de Capacitación a Distancia, el servicio de Reconocimiento Oficial de la Competencia adquirida fuera de los recintos educativos y la participación el Programa de Becas de Capacitación a los Trabajadores (PROBECAT).

La participación de la DGCC en la Capacitación en el Trabajo va dirigida a la actualización o complemento de preparación de los trabajadores en distintas ocupaciones o técnicas particulares, de acuerdo a las necesidades específicas de las empresas o de los propios trabajadores. En este rubro se puede mencionar los Cursos de Capacitación Acelerada Específica (CAE) y los denominados Cursos de Extensión.

Con la atención de reforzar la orientación de las acciones de capacitación, fundamentalmente hacia las necesidades de los sectores primario y secundario, productores de bienes tangibles, todos los planteles dependientes de la Dirección General de Centros de Capacitación se denominan CENTRO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL (CECATI), desde el mes de noviembre de 1989 y hasta la fecha con lo que se rescata el nombre que tuvieron en su origen.

Entre los factores que se tomaron en cuenta para la creación de los centros de capacitación para el trabajo industrial, destacan los siguientes:

- El problema demográfico de México, que por sus altas proporciones plantea serios problemas tales como el educativo y el proporcionar ocupación remuneradora y estable a los grupos de personas que anualmente se integran al mercado de trabajo.

- El desarrollo industrial, que debido a la tecnología moderna exige mayor grado de calificación y especialización. Por lo tanto es necesario adiestrar la mano de obra para una industria en expansión y una tecnología más dinámica.

- El problema de los miles de jóvenes que terminan la instrucción primaria, urgidos de incorporarse a las actividades educativas del país.

- El alto índice de trabajadores sin preparación en el ejercicio de una labor específica.

Actualmente la DGCC ofrece 286 cursos agrupados en 49 especialidades; de la siguiente manera: 199 cursos se ofrecen exclusivamente en Centros de Capacitación oficiales, 18 en Centros de Capacitación oficiales y particulares incorporados y 69 en Centros de Capacitación Particulares Incorporados exclusivamente.

Los cursos no exigen antecedentes académicos, en su mayoría, y no constituyen un precedente para la continuación de estudios en otros niveles educativos o para la obtención de grados académicos. Los cursos que se ofrecen están dirigidos, en general, a cualquier persona que sepa leer y escribir, pero existen algunos cursos que por su propia complejidad requieren de conocimientos de otros niveles educativos.

La agrupación de los cursos en una determinada especialidad se define en función de la similitud de la actividad en una determinada rama productiva. Existe, además, enlace entre los cursos de una especialidad con los cursos de otra diferente, lo que posibilita una mayor opción de capacitación y posterior empleo, por lo que el capacitando puede tomar un curso independiente de otro, sin completar una especialidad, o bien combinar más de una de ellas.

Las especialidades están integradas generalmente de 3 a 5 cursos, con una duración de 100 a 450 horas de servicio educativo, atendidas durante 3 a 5 meses.

Los cursos están desarrollados en base a criterios de competencia ocupacional lo cual se asegura con una vinculación estrecha y permanente con el sector productivo de bienes y servicios. Su contenido general considera aspectos sobre manejo de materiales y equipo, herramientas y accesorios; uso de instalaciones; manejo de técnicas y procedimientos; normas, unidades y especificaciones; aspectos técnicos específicos de la especialidad; de higiene, seguridad y conservación; y de presupuestación de costos de materiales, tiempo y mano de obra. Los cursos son complementados con materias de apoyo sobre conocimientos generales básicos y de organización social del trabajo. Los estudios cursados se acreditan mediante un diploma por curso y otro por especialidad, en el caso de que se cursen todos los que la integran.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

De acuerdo a la ley Federal del Trabajo, se crea el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual esta completamente a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo descentralizado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. A partir de su reglamentación da inicio lo que es conocido como el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, siendo el único que se fundamenta en una garantía constitucional.

Sin embargo éste organismo mencionado (UCECA), se encargo de llevar acabo el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento a partir del 5 de julio de 1978, fecha de su creación hasta el 30 de diciembre de 1983, fecha en la que se publicó en el diario oficial de la federación con vigencia a partir del día siguiente el decreto por el que se adiciona y se reforma la Ley Federal del Trabajo en materia de empleo, Capacitación y Adiestramiento, esta reforma consistió substancialmente en que las facultades y atribuciones que tenía la UCECA serían otorgadas a partir del 31 de diciembre de 1983 a la S.T.P.S desapareciendo desde esa fecha la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

A raíz de la desaparición del organismo mencionado toca entonces a la S.T.P.S ser esta el órgano regulador de la capacitación y adiestramiento.

Con el propósito de normar, promover, apoyar y supervisar la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra con que se cuenta en los distintos centros de trabajo de la planta productiva de Bienes y Servicios, el Gobierno Federal optó por la creación de un sistema de formación en el trabajo; el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Dicho sistema se estableció como un conjunto de reglas entrelazadas y de órganos interactuantes, con el objeto de contribuir a hacer efectivo el derecho de los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento con cargo a su respectivo patrón y de esta manera contar con trabajadores más aptos para el desempeño de sus actividades.

Las características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento son:
Participativo, ya que permite que las acciones de capacitación y adiestramiento se lleven acabo de común acuerdo entre patrones, sindicatos y trabajadores.

Flexible, porque la capacitación y adiestramiento que se imparte a los trabajadores, es con base en las necesidades detectadas y con recursos propios de los centros de trabajo.

El planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento contempla elementos integrantes del mismo, al sector público, como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; los patrones, como obligados de su Instrumentación; los trabajadores, como receptores de las acciones y los instructores, como facilitadores del proceso.

La estructura del Sistema la conforman cinco niveles jerárquicos que son los siguientes:

1. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Estas deben ser establecidas en cada empresa del país, las funciones de las comisiones Mixtas están especificadas en el Artículo 153-l de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que estas vigilarán la instrumentación y operación del Sistema y los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Las comisiones Mixtas están integradas en forma bipartita y paritaria, o sea, conformada por la empresa y los trabajadores, con el mismo número de representantes por cada una de ellas; deberán estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su principal objetivo es vigilar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación.

2. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que han sido establecidos por rama de actividad económica de jurisdicción federal, es decir, que están integrados por igual número de representantes tanto de las cámaras, como de los Sindicatos que participan de la rama.

Las funciones de estos Comités Nacionales, están especificadas en el Artículo 153-k de la Ley Federal del Trabajo, en el que se les faculta para participar en la determinación de los requerimientos de capacitación de las ramas de actividad económicas respectivas.

3. Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

La participación de los Consejos es a nivel estatal, para dotar al sistema de instancias de asesoría, tal como se estipula en el Artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo.

Estos Consejos Consultivos Estatales están presididos por el gobernador de cada entidad federativa y participan en ellos como Secretario, el Delegado Federal del Trabajo que es el representante del Secretario del Trabajo en los Estados.

Los consejeros Consultivos son tripartitos, ya que se integran por los empresarios, los trabajadores y el Estado, dentro de estos Consejos Consultivos se constituyen tres Comisiones del Trabajo, que corresponden al sector industrial, comercio y servicios, a su vez cada una de estas comisiones, coordina Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento que se evocan a la satisfacción de las necesidades de las ramas de actividad económica.

4. Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con el Artículo 539-A, corresponde al Consejo Consultivo asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el cumplimiento de sus funcionarios en relación con las empresas de las diferentes ramas de actividad económica de jurisdicción federal.

Dicho consejo está integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Este Consejo está presidido por el Secretario del Trabajo y participan en él la Secretaría de Educación Pública, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y los organismos cúpula de empleadores y trabajadores.

Este organismo a su vez se integra por comisiones de estudio, entre los cuales se encuentra primeramente la que se refiere al estudio de normas y criterios técnicos para la capacitación; la segunda, a estudios jurídicos encaminados a proponer iniciativas de modificaciones a la ley en materia de capacitación; la tercera, se enfoca a los estudios que permiten la integración de Comités Nacionales de Capacitación; la cuarta, se refiere al Catálogo Nacional de Ocupaciones y la última, en la que se estudia la operación del Sistema de Servicios Estatales de Empleo. Estas comisiones estudian los asuntos de su competencia y los someten a la consideración del Consejo para la toma de decisiones.

5. Dirección General de Capacitación y Productividad.

Organismo que en materia de capacitación y adiestramiento, otorga los ordenamientos legales, asigna facultades para normar, organizar, promover y supervisar las actividades correspondientes.

LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL A.C.

La calidad en las acciones, hechos, actividades, eficiencia y productividad en las empresas, son reconocidas como base principal para la superación de la crisis económica que viven algunos de los países (como el caso de México): en la mayoría de las ocasiones, el problema fundamental radica en una tecnología obsoleta y una desintegración en los sistemas de trabajo o bien un desconocimiento de nuevas técnicas de producción.

Si a esta situación se añade las deficiencias educativas y de personalidad que acusa La Población Económicamente Activa (PEA) mexicana, encontramos una problemática muy particular.

Esta conformación de problemáticas resaltan la necesidad de sistemas de educación para adultos, y por ende de personal con una preparación tal que se encuentre en posibilidad de ejecutarlos.

La educación en general y la capacitación en particular son los medios ideales para obtener una difusión y comprensión del saber, tanto científico como tecnológico, práctico, humanista y empresarial.

De ahí la importancia de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal A.C. (AMECAP), ya que prepara y actualiza el personal encargado de formar a los sujetos para el trabajo productivo, además de contribuir al desarrollo humano individual, familiar y social.

Esta asociación ofrece sus servicios a todos aquellos individuos que tengan el deseo de colaborar y participar activamente en diversos eventos de la misma (talleres, conferencias, seminarios, encuentros, mesas redondas, etc.)

La AMECAP es creada con el objeto de cubrir contenidos de enseñanza más actuales, reales y específicos, por ello es justo reconocer el trabajo y trascendencia de la labor de quienes se dedican a este quehacer profesional.

Está última afirmación es la que justifica su inclusión en este trabajo de investigación, ya que resulta ser una organización que en los hechos ha demostrado un fuerte impulso al desarrollo educativo del individuo.

LA NATURALEZA DE AMECAP

La asociación Mexicana de Capacitación de Personal A.C. es un organismo privado que contribuye al desarrollo de la capacitación para adultos, desarrollo de recursos humanos, innovación, creatividad, e imaginación en lo referente a sistemas educativos, todo ello acorde con la modernización.

Teniendo en cuenta que al hablar de modernización no solo se hace referencia al aspecto tecnológico, sino a algo mucho más integral que implica un cambio en el ser humano, la AMECAP mantiene una apertura a todo tipo de organizaciones, sean estas del sector público o del privado, así mismo cuenta entre sus agremiados instructores independientes.

La asociación fue constituida en la década de los 60 y en la actualidad cuenta con más de ochocientos miembros en el D.F. así como Delegaciones Regionales (Cd. Juárez y Chihuahua), en el D.F. se ubica en Insurgentes sur No. 1748, Col. Florida, C.P.01030, Tel. 662.96.33. El presidente de la asociación es el Dr. Víctor Heredia. El Vicepresidente es el Lic. Juan Carlos Gómez Valderaz. El Director del AMECAP es el Lic. Marion López de Escalera Martínez. Los responsables, Lic. Beatriz Paz, Lic. Graciela Chávez, Jesús Felipe Uribe y Yolanda Fuente.

OBJETIVO DE LA AMECAP

Reunir y agrupar a profesionales que tengan relación con la capacitación de personal, para intercambiar experiencias, técnicas, conocimientos, y al mismo tiempo brindarse ayuda mutuamente a la solución de problemas comunes.

ACTIVIDADES DE LA AMECAP

- 1) Investiga métodos, aplicación de técnicas de capacitación para adultos, con la finalidad de optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje, dentro de las empresas e industria accional.
- 2) Promueve y mantiene el código de ética del capacitador, como principio de conducta profesional.
- 3) Asesora y guía a personas físicas o morales en asuntos relacionados con la capacitación.
- 4) Propicia el intercambio de experiencias, conocimientos, ideas, entre sus asociados y con grupos nacionales o extranjeros.

CAPITULO

IV

LA CAPACITACION EN OTROS PAISES

En el mundo de nuestros días, ningún país puede estar ajeno a los aspectos de la capacitación para su fuerza de trabajo, no solamente vista como un aspecto teórico que se incluya en sus políticas educativas, sino desde el punto de vista práctico materializado en la creación de Organismos Públicos y privados, dedicados a este afán.

El enorme desarrollo de las fuerzas productivas que acarrea la necesidad de especialización así lo demanda, tanto en los países de alto desarrollo industrial como en los países pobres, aunque en estos últimos es menos, de cualquier manera cada vez se observa en mayor número la creación de organismos dedicados a este fin.

La Organización de las Naciones Unidas (O.N.U) le ha dado relevante importancia a este aspecto, de tal suerte que en gran número de países promueve la creación de ellos, y paralelamente la creación de Centros Superiores de carácter internacional, dedicados a proporcionar cierto tipo de capacitación que se considera puede dar perfeccionamiento profesional y técnico a varios niveles, para personas a las que se considera aptas para recibir adiestramiento más avanzado del que podrían adquirir en sus propios países o regiones, entre estos últimos tipos cabe destacar el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico de la O.I.T., con Sede en Turín Italia y que entre las asignaturas que enseña figuran: Las características del desarrollo económico, la Función de los salarios en el Desarrollo Económico y la Seguridad Social, así como aquellas referidas a la capacitación en concreto.

BRASIL

En Brasil, se estableció, en 1942, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI). Entre cuyos objetivos se encuentra: La formación de jóvenes y adultos en servicio, la formación de técnicos medios, la investigación sobre recursos humanos, así como selección y orientación profesional. Este servicio tiene otras actividades de carácter social, preocupándose la situación del trabajador que se está formando, por lo que cuenta con asistentes sociales que tratan de dar solución al problema que el trabajador plantea.

Cuenta con un sistema denominado SENAI EMPRESAS, que consiste en el establecimiento de convenios de cooperación para la ejecución de programas de formación profesional dentro de la propia empresa.

En este organismo el aprendizaje dura de dos a cuatro semestres, incluyéndose materias de educación general, siendo enviados trabajadores de una edad mínima de 14 años por las empresas, conservando éstos sus derechos como trabajadores y reincorporados posteriormente a la empresa de su origen.

Opera mediante programas realizados por las empresas, mediante reuniones de carácter técnico y procedimientos de intercambio. Se encarga también de preparar a los trabajadores para instructores en los programas de adiestramiento, haciendo al final una selección de los mejores.

Este servicio nacional de trabajo industrial colabora en cierta forma con el Ministerio de Educación y Cultura, realizando programas de formación profesional, manteniéndose en contacto igualmente con el Ministerio de Relaciones Exteriores, con el objeto tanto de procurarse como de proporcionar asistencia técnica, recibiendo esta asistencia de otros organismos como la O.I.T., CINTERFON, etc.

Funciona igualmente en Brasil, el Programa Intensivo de Preparación de Mano de Obra (PIMPO) financiado por el Estado, a través de Ministerio del Trabajo, el cual fue establecido en 1963, y entre sus funciones principales está la de ofrecer cursos de perfeccionamiento para adultos, recibiendo asistencia técnica, tanto de la O.I.T., como del Servicio Nacional de Trabajo Industrial, que ya mencionamos.

Una de las características más importantes de este Organismo es que los cursos que imparte para adolescentes los hace en las mismas escuelas.

PERÚ

En Perú, funciona desde 1961 el Servicio Nacional de adiestramiento de Industria y Turismo. (SENATI), el cual se ocupó hasta 1975 únicamente del Sector Industrial, en este centro dentro de cada empresa en la que se realiza un programa de adiestramiento, se crea una unidad de instrucción que tiene como funciones la determinación de las necesidades de capacitación, la coordinación de todos los medios posibles y la programación de actividades de la formación tradicional. Entre sus objetivos está la formación de jóvenes y adultos en servicio activo, la capacitación de personal desocupado o sub empleado.

Este organismo se encarga, así mismo, de detectar las necesidades de capacitación que existan en el país, labor que lleva a cabo mediante la coordinación que sostiene con comisiones integradas por representantes de la Rama Industrial.

Desempeñando así mismo, funciones de órgano central coordinador de políticas educativas a seguir, según las necesidades del país.

Este organismo señala entre sus principios: "que la labor de la institución no se circunscribe a la tarea mecánica de "entrena" trabajadores. El SENATI forma integralmente a los participantes de su programa, dándoles a conocer la importancia intrínseca de su trabajo y proporcionándoles los medios culturales para su plena realización humana" (30).

Este organismo lleva a cabo cursos dentro de la Empresa, aunque éstos han resultado poco efectivos, si se quiere abarcar un mayor número de industrias, pues la diversidad de éstas ocasiona la falta de equipo para el aprendizaje. Los cursos dentro de las empresas, se llevan a cabo con el objeto de aprovechar ventajas, pues, el obrero no sale del ingenio que le es familiar y, a la vez se está capacitando. Realiza trabajos con el objeto de determinar las necesidades propias de cada industria y con base a ello, determinar las necesidades propias de cada una en relación con la capacitación que se va a impartir.

Se imparte un curso denominado Ciclo de Aprendizaje, durante el cual este organismo paga al aprendiz una cantidad de dinero, en tanto que la Empresa pagará la mitad del salario durante el tiempo que dura el aprendizaje, gozando de beneficios, como son: el Seguro Social y la indemnización, en los casos de accidentes.

PRINCIPIOS.

La federación canadiense del trabajo cree que:

1. El entrenamiento es de importancia crítica para los trabajadores canadienses en los proyectos de expansión de empleo, elevación en niveles de trabajo e incremento de salarios.
2. El aprendizaje y el entrenamiento relacionados es un método importante, valioso para proveer a los trabajadores canadienses con las capacidades requeridas por la industria.
3. El trabajo organizado debe ser preparado para jugar un papel mayor en el entrenamiento, innovación y ajuste en el lugar de trabajo. Mayor responsabilidad en estas áreas que los sindicatos sean más importantes para los trabajadores y posteriormente institucionalizara a los sindicatos como miembros completos en la economía canadiense.
4. Las iniciativas de entrenamiento son basadas en premisas tales como:

* Informar acerca de la capacidad requerida de las nuevas oportunidades de trabajo de acceso al entrenamiento y su relevancia en el mercado de trabajo y la calidad de entrenamiento ofrecido.

5. La asistencia gubernamental del entrenamiento y donde sea posible deberá ser dirigido a los trabajadores individuales más que a las compañías, con los fondos proviniendo de la colecta general.

OBJETIVOS :

Basado en los principios anteriores la F.C.T a identificado los siguientes objetivos.

1. Jugar un papel mayor en el diseño y aportación de iniciativas de entrenamiento en apoyo a los sindicatos afiliados para un mejor enfoque de las capacidades requeridas de sus miembros.
2. Para trabajar con los gobiernos provinciales y federal, desarrollar estándares o normas de entrenamiento interprovinciales que permitirían capacitar a trabajadores de cualquier lugar del país.

3. Para apoyar al gobierno federal en la aplicación de los fondos de entrenamiento a las capacidades más útiles, no solo aplicándose a las capas más comunes si no también para asegurar el desarrollo de las capas que serán requeridas en el futuro.
4. Apoyar a los gobiernos en la formación de medidas que promuevan mayor entrenamiento del sector privado, tales como el sistema de créditos al impuesto de entrenamiento para empleados que den programas de entrenamiento.
5. Para trabajar con el gobierno federal, para establecer un consejo que integre representantes sindicales, gerenciales y gubernamentales para aconsejar al gobierno en las necesidades de entrenar a los trabajadores canadienses y hacer recomendaciones con el uso de fondos.
6. Apoyar al gobierno federal en proveer pagos de mantenimiento de gastos independientes a partir de los fondos UI para entrenamiento, muchos de los cuales deberán abandonar programas de entrenamiento para alcanzar las metas.

C O R E A

La República de Corea tiene un amplio espectro de instituciones de capacitación para atender a una clientela variada. La capacitación se imparte en escuelas profesionales públicas y privadas, con clases nocturnas para los egresados que tienen trabajo, en colegios de propiedad privada e institutos públicos de capacitación profesional. Está orientada hacia los estudiantes que buscan capacitación previa al empleo, de los nuevos miembros de la fuerza de trabajo, los que cambian de trabajo, los que lo han perdido y los que están empleados (capacitación en el empleo o fuera de él). Esta diversidad ha aumentado la sensibilidad del sistema de capacitación a las cambiantes necesidades de aptitudes técnicas.

Otros países en desarrollo tienen sistemas de educación y capacitación igualmente diversos pero no logran obtener las mismas ventajas.

SINGAPUR

El sistema de educación y capacitación de Singapur, que recibe considerable apoyo financiero del Estado, es uno de los mejores del mundo en desarrollo. Singapur ha transformado el sistema de educación elitista en un sistema de tres niveles: universidades públicas en el nivel superior, cuatro escuelas técnicas en el nivel medio e institutos de capacitación orientados hacia el empleo en el nivel inferior. El sistema cuenta con centros establecidos por el Gobierno en colaboración con empresas transnacionales, así como con centros establecidos por juntas estatuarías, órganos profesionales e instituciones privadas.

Singapur está a la cabeza de la región en materia de cursos de capacitación para empleados fuera de la empresa. La Junta de Capacitación Profesional e Industrial (VITB) ha establecido una infraestructura de capacitación integrada; desde su creación en 1979 ha capacitado y certificado a más de 112,000 individuos, o el 9% de la fuerza de trabajo. El VITB tiene a su cargo varios programas mediante el programa de capacitación institucional de tiempo completo se imparte enseñanza previa al empleo en una diversidad de aptitudes técnicas para los que egresan de las escuelas; el programa continuado de enseñanza de aptitudes técnicas ofrece cursos de tiempo parcial y cursos adaptados a las necesidades de las empresas; el programa de educación continuada ofrece clases de tiempo parcial para adultos que trabajan.

El programa de capacitación e industria de la VITB ofrece becas a los egresados de las escuelas y a los que han completado su servicio nacional para que puedan ganar salarios mientras adquieren capacitación técnica. Ofrece capacitación tanto en el trabajo, como fuera de él. En el lugar de trabajo, los aprendices son supervisados por personal experimentado y calificado, y adquieren las aptitudes que necesitan para las diversas tareas.

Fuera del trabajo, reciben enseñanza teórica en los institutos de capacitación del VITB o en centros de capacitación de la industria o empresa. En virtud de este programa, el VITB ayuda a los empleadores a realizar cursos orientados a satisfacer sus necesidades específicas. También proporciona servicios de examen y certificación para sus propios estudiantes y aprendices, así como para candidatos externos. Además se han establecido, en cooperación con empresas transnacionales, centros para la enseñanza de aptitudes de manufacturación de avanzada. El Gobierno subvenciona estos centros porque entiende que dan a Singapur una fuerte ventaja competitiva para atraer inversiones extranjeras directas en tecnología de avanzada.

Utilizando varios planes para el otorgamiento de donaciones, el Fondo para el Desarrollo de Aptitudes Profesionales (SDF) de la Junta Nacional de Productividad creó 405.621 puestos de capacitación en el ejercicio económico de 1990. Inicialmente, el impacto del SDF se sintió principalmente en las empresas grandes, pero los esfuerzos subsiguientes para interesar a las empresas pequeñas y medianas en los cursos de capacitación y para apoyar a las asociaciones industriales han incrementado el impacto en las organizaciones más pequeñas. Mediante un programa especial, el plan de comprobantes de capacitación, se presta apoyo a los empleadores reembolsándoles los gastos en capacitación.

Este plan permitió al SDF apoyar a más de 3.000 nuevas empresas en el ejercicio económico de 1990, muchas de las cuales tenían 50 empleados o menos. El plan de licencia para la capacitación alienta a las empresas a enviar a sus empleados a los cursos durante horas de oficina.

Cubre el 100 % del costo de los programas aprobados, hasta 20 dólares por hora y participante. En el ejercicio económico de 1990, más de 5.000 trabajadores aprovecharon este plan. El éxito de SDF se debe en parte a su estrategia de ejecución incremental. Inicialmente, las actividades se concentraron en despertar el interés de los empleadores con un reembolso ad hoc de los derechos de matriculación en los cursos. Seguidamente, la política se ajusto para orientarla hacia la capacitación en la planta, y se reembolsó hasta el 90 % de los costos.

Más adelante se fomentaron los programas de capacitación de la empresa otorgando donaciones por adelantado para cubrir los gastos, reduciendo así el costo en interés para las empresas. Últimamente, el SDF ha centrado su atención en las empresas pequeñas y medianas y en la calidad de la capacitación.

TUNEZ

Túnez, por ejemplo, cuenta con un sistema de capacitación profesional múltiple administrado por entidades tanto públicas como privadas, pero la mayor parte de las iniciativas proviene del sector público. La consecuencia es que el sistema de capacitación tiende a estar impulsado por oferta. A mediados del decenio de 1980 se plantearon problemas cuando la economía tunecina creció a un ritmo significativamente más lento y no logró crear suficientes puestos para su fuerza de trabajo en rápida expansión y para los egresados de las escuelas profesionales.

Este problema es común a muchos otros países en desarrollo en que el nivel de ocupación no favorece la capacitación profesional. Esto se debe principalmente a que la capacitación profesional abarca una gama bastante limitada de aptitudes de trabajo, y para alcanzar sus objetivos socioeconómicos requiere del aumento del número de puestos de trabajo y una demanda activa de las aptitudes que enseña. En muchos países en desarrollo, el estancamiento del crecimiento del empleo en el sector moderno, la limitada demanda de aptitudes profesionales críticas y los elevados costos unitarios de la capacitación profesional han reducido su tasa de rendimiento.

JAPON

La fortaleza de los mercados laborales internos y una tradición de empleo vitalicio en la misma empresa son clave de los extensos programas de capacitación que proporcionan las grandes empresas japonesas. Desde el punto de vista del empleador, la educación previa al empleo sirve principalmente como un medio para clasificar a los candidatos; se contrata a los individuos según el nivel de educación alcanzado y la calidad de la escuela. Aunque hay escuelas y colegios profesionales, la asistencia a éstos da muy pocas seguridades de empleo subsiguiente.

Las empresas japonesas combinan la capacitación continuada a todos los niveles con la evaluación de los empleados y fuertes mercados laborales internos para crear una fuerza de trabajo flexible y altamente capacitada. Con el apoyo que presta el Gobierno en forma de préstamos a los estudiantes, asistencia financiera a las pequeñas y medianas empresas y servicios de asesoramiento, prácticamente todas las empresas proporcionan capacitación. Las grandes empresas, que emplean a un 27 % de la fuerza de trabajo, la proporcionan en la propia planta o fuera de ella, a veces en instituciones de capacitación de su propiedad. En 1981, las asociaciones de empresas pequeñas y medianas administraban 771 instituciones de capacitación; si bien esas empresas probablemente no proporcionan una capacitación regular y sistemática como las empresas grandes subvencionan la adquisición de aptitudes por los individuos fuera del lugar del trabajo.

ALEMANIA

El sistema dual de capacitación facilita la transición sin tropiezos de la escuela al trabajo mediante programas de alta calidad y flexibles cuyos costos comparte los empleadores, el gobierno y los propios aprendices. Los empleadores sufragan los costos directos del aprendizaje estructurado en más de 400 ocupaciones. Los gobiernos federales y estatales comparten los costos de la capacitación fuera del lugar de trabajo y proporcionan amplios servicios de reglamentación, examen y desarrollo. No todos los empleadores ofrecen capacitación, pero los que lo hacen capacitan a más aprendices de los que necesitan ya que prevén que hasta un 20 % de ellos buscará empleo en otras partes, a menudo en empresas que no ofrecen capacitación. La eficacia del sistema dual se basa en varios factores.

La voluntad de las empresas de absorber una gran parte del costo de la capacitación tiene sus raíces en los gremios de artesanos de la Edad Media, reforzada por el hecho de que los aprendices sólo ganan del 25% al 40% de lo que ganan los trabajadores capacitados. Las reglamentaciones y los contratos protegen los intereses de todas las partes.

Los estudiantes ingresan en el programa con los 10 años de buena educación básica, especialmente en matemáticas. El nombramiento como capacitador en una empresa representa un paso hacia delante para la mayoría de los trabajadores y técnicos calificados y otorga a éstos una alta posición profesional.

Una cuidadosa reglamentación y apoyo profesional por parte del gobierno asegura los elevados estándares de los programas de aprendizaje.

En virtud del sistema dual, la mayor parte de la capacitación en las primeras etapas se realiza en instituciones y muy poca en forma de colocaciones de corta duración con empleadores. En etapas más avanzadas, la balanza se inclina hacia la capacitación en las empresas, apoyada por cursos cortos previos al empleo en aspectos teóricos y aptitudes básicas y, ocasionalmente, por licencias del trabajo para asistir a clases.

Este sistema ha sido adoptado por todas las regiones en desarrollo. Requiere una buena infraestructura de capacitación en las empresas y una rigurosa supervisión por parte de las instituciones de capacitación. Por lo general, la parte de la enseñanza que se imparte por el sistema de aprendices debe ser reglamentada para asegurar que los aprendices reciben la capacitación adecuada y no son objeto de explotación.

FRANCIA

Son muy diversas las medidas gubernamentales adoptadas en Francia con el propósito de contribuir a que las empresas hagan esfuerzos a favor de la reinserción profesional de los trabajadores desplazados; baste mencionar los siguientes tipos: contratos de formación complementaria y adaptación bajo los auspicios del Fondo Nacional del Empleo (FNE); licencia para fines de adiestramiento; ayuda durante la transición a un empleo a tiempo parcial; apoyo a la movilidad geográfica; subsidios decrecientes para costear parte los salarios; "células" de reinserción y acuerdos sobre readiestramiento o reconversión.

Los acuerdos de reconversión son los más importantes; se instituyeron en 1986 sobre bases nacionales y fueron modificados en 1988 y en 1990. Cualquiera que sea el número de asalariados de una empresa, cada empleador debe brindar a todos los trabajadores sobrantes con más de dos años de servicio la posibilidad de beneficiarse de un acuerdo de ese tipo, con la finalidad de que puedan eventualmente volver a trabajar gracias a las medidas de reinserción o de readiestramiento previstas. La medida rige por seis meses y los trabajadores pueden obtener de la Agencia Nacional del Empleo una evaluación y orientación individual acerca de sus perspectivas de trabajo y, en caso necesario, comenzar un programa de readiestramiento de trescientas horas de duración como mínimo. La relación laboral de tales trabajadores termina con la ejecución del acuerdo que hayan aceptado individualmente. Durante los dos meses siguientes, cada trabajador cubierto por el acuerdo percibe el 83 por ciento de sus ganancias brutas anteriores (y solo el 70 por ciento por los cuatro meses subsiguientes), en forma de una asignación especial de readiestramiento; también se pagan a su nombre las cotizaciones a la seguridad social que correspondan. La financiación de esas asignaciones corre por cuenta del empleador del Gobierno y de la Caja de seguro de desempleo Assendic (Asociación para el Empleo en la Industria y el Comercio).

Los trabajadores despedidos optaron por acogerse al acuerdo en una proporción del 12 por ciento en 1991 y del 16 por ciento en 1992. El número de participantes ha ido aumentando desde 1987, incluso en el período de 1988-1989, durante el cual hubo menos despedidos por razones de orden económico. En 1992, el total registrado por la Unión Nacional para el Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic) era de 104 377 nuevos inscritos, o sea un 56 por ciento más que el año anterior, lo que refleja un aumento del número de acuerdos individuales (38.4 por ciento) y del número de personas elegibles del (45,8 por ciento en 1991 al 51,2 por ciento en 1992).

Sin embargo, a pesar del incremento de las inscripciones de asalariados amenazados o desplazados a raíz de las reducciones de personal, la eficacia e los acuerdos de readiestramiento está declinando. Se ha observado que dos meses después de terminado el plazo de un semestre previsto en los acuerdos, la proporción de trabajadores que consigue empleo se redujo del 48 por ciento en 1989 al 34 por ciento en el primer semestre de 1992.

ESPAÑA

CRONOLOGÍA DEL MODELO ESPAÑOL DE EDUCACIÓN

Acuerdo Económico y social

En 1982, se inicia el proceso de acercamiento entre los sectores educativo y productivo, tras la firma del Acuerdo Marco entre los Ministerios de Educación y Ciencia (MEC), Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. En 1984, se materializan las Prácticas Formativas en Alternancia.

Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional

Se establece por Acuerdo del Consejo de Ministros. Su objetivo es coordinar la Formación Ocupacional y Profesional y adecuarla a las necesidades de las empresas y los trabajadores. Se fomenta el empleo.

Creación del Consejo General de la Formación Profesional

Integra, de manera paritaria, a 13 representantes de la administración, organizaciones empresariales y sindicales.

1989 Proyecto de Reforma de la Enseñanza

Reforma de la Enseñanza Técnico Profesional

Participaron las administraciones públicas, las organizaciones patronales y sindicales, entidades profesionales, centros educativos, expertos, personalidades con experiencia, fuerzas políticas, instituciones religiosas y principalmente, los distintos sectores del entorno educativo

1990 Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo

Cristaliza la propuesta del Libro Blanco y se convierte en el principal agente de la reforma.

1992 Acuerdo Nacional Sobre Formación Continua

Los firmantes son representantes del gobierno, empresarios y sindicatos. Se destina para mejorar la cualificación de los trabajadores e incrementar el nivel competitivo de las empresas.

1993 Ley Básica de las Cámaras de Comercio e Industria

Establece la colaboración con las administraciones educativas para la formación práctica en los centros de trabajo y destina parte importante de los recursos económicos camelares para la formación profesional y empresarial.

Nueva Regulación del Aprendizaje en España

Facilita la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de información específica o experiencia laboral constituye siempre el obstáculo más serio para su contratación. Motivo por el cual se crean 3 subsistemas de formación.

PRIMER SUBSISTEMA: Formación inicial profesional

Está dirigido a jóvenes de entre 16 y 20 años, aunque también adultos y trabajadores que deseen participar en este esquema bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación y Ciencia.

En el currículum se precisan los contenidos de la formación, las capacidades terminales (los logros que han de alcanzar las personas en formación) y los criterios de evaluación.

En estos últimos, se consideran las capacidades conceptuales (es decir los conocimientos), las capacidades actitudinales y las capacidades procedimentales que hacen referencia al saber ser y al saber hacer profesional.

Por último, en el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), que obligatoriamente se realiza en la empresa con un instructor de la misma, el alumno en formación practica actividades profesionales propias del perfil profesional en ambiente real de trabajo (integrado en un equipo, con un jefe, inserto en un proceso de trabajo en tiempo real).

Este módulo ocupa entre un 12% y un 25% de la formación asociada al título profesional (por regla general entre 1,200 a 2,000 horas de duración total), permite evaluar la competencia general de los formados en situación de trabajo y del tutor del centro educativo. El Ministerio de Educación y Ciencia confiere la capacidad evaluadora al equipo educativo, según procedimientos fijados. Esto logra que el grado de adecuación que posee el sistema de formación profesional respecto a las necesidades que muestran los sectores productivos propicie la inserción profesional de los jóvenes y adultos egresados en el mercado laboral.

En este apartado, el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación (INCE) que tiene la competencia en el asunto, hace las recomendaciones de ajustes y reformas necesarias para que se produzcan mejores resultados de calidad en el servicio de la formación.

SEGUNDO SUBSISTEMA: Formación profesional ocupacional (FPO)

Está dirigida a trabajadores, ocupados o no, pero esencialmente a los que se encuentran sin empleo, ya que están bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y del Instituto Nacional del Empleo (INEM).

La formación se realiza en Centros colaborados autorizados por el INEM y la evaluación se concreta en la evidencia del dominio de las realizaciones (actividades profesionales) propias de la competencia. Al mismo tiempo se establecen mecanismos para trabajadores adultos para que puedan acceder a la calificación de sus saberes y de su saber hacer profesional, adquiridos a través de la experiencia. Estas calificaciones propician el otorgamiento de certificados de profesionalidad.

TERCER SUBSISTEMA: Formación continua

Dirigida a los trabajadores activos ocupados en el seno de la empresa, bajo la responsabilidad de Fundación para el Desarrollo de la Formación Continua (FORCEM), formada por organizaciones empresariales y organizaciones sindicales de trabajadores.

En la medida que se acogen a módulos formativos inspirados en el catálogo de títulos profesionales del Ministerio de Educación o al repertorio de certificados de profesionalidad del INEM, las formaciones podrán dar lugar a certificados de competencia y si no fuera de esta manera, únicamente darán lugar diplomas, sin reconocimiento oficial.

Corresponde a cada subsistema realizar la evaluación de la calidad de la enseñanza según los instrumentos con los que cuenta el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, para las enseñanzas profesionales regladas y los instrumentos de evaluación de las administraciones competentes para la formación profesional ocupacional.

La calidad se mide, además de por los objetivos alcanzados y las competencias adquiridas, por su grado de eficacia para responder a las demandas de cualificación del mercado de trabajo, es decir, el grado real de inserción del egresado.

ESTADOS UNIDOS

"En tiempos de incertidumbre económica, tecnológica y crisis cultural, es en la educación donde depositamos los deseos por la mejoría de distintos aspectos de nuestra vida"

El Sistema Integrado de Currícula para la Educación de la Fuerza Laboral (ISWEC), es un proyecto para conectar la educación y el trabajo en una forma pertinente y sistemática. Tiene como metas la integración de la educación académica y profesional en un esquema curricular para los niveles escolares del nueve al catorce (edades de 14 a 20 años) y el desarrollo de un proceso por el que los educadores puedan partir del esquema presentado para ajustarlo a las necesidades y puntos fuertes de sus escuelas. El ISWEC comenzó a partir de 1995 con el objeto de producir un sistema mediante el cual entidades estatales y locales pudieran en forma efectiva integrar currículos y métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades del cambiante mundo laboral.

El sistema ofrece lineamientos para la preparación ocupacional con las siguientes características:

- Organizados alrededor de familias de carreras las cuales se agrupan según ocupaciones u oficios con competencias centrales comunes.
- Armados según normas laborales validadas por el comercio, la industria y los sectores laborales y con normas académicas que aseguran una sólida base educacional.
- Construidos sobre un fuerte cimiento de habilidades contextuales cognitivas y relacionadas al trabajo, mediante la integración de la educación académica y técnica.
- Que preparan a los alumnos para un entorno laboral cambiante por vía de la transferencia mejorada de habilidades cognitivas y técnicas, a través de ocupaciones múltiples.
- Con componentes de evaluación incorporados que verifican lo que un individuo conoce y puede hacer en relación a las normas.
- Que permiten salidas múltiples hacia el trabajo con posibilidad de regresar a la preparación académica, desde el primer año de secundaria (preparatoria en el caso de México), hasta la obtención de un grado técnico/profesional postsecundario.

El porque a la integración

Se parte de la base que los estudiantes consideran importante y motivador el trabajo escolar, cuando está claramente relacionado al futuro desempeño laboral. Por lo que si un sistema educacional utiliza cualquier trabajo simplemente para dar enfoque a los estudiantes siendo solamente un medio y no un fin, los educadores no tendrán un incentivo para satisfacer las necesidades reales de la fuerza laboral, ni tampoco se esforzarán por alcanzar metas educacionales más amplias.

La ventaja pedagógica de un sistema integrado es que un aprendizaje conectado con el ámbito laboral y con otras experiencias de la vida real tiene el potencial de mejorar la instrucción.

Normas del Proyecto ISWEC

El papel que juegan las normas de integración académica y profesional es crítico y está sujeto a diversas controversias como son: ¿quién debe fijar normas? ¿deben ser a nivel nacional, regional o local? y ¿que alcance deben tener?

Lo que es un hecho, es que las normas están separando la problemática del contenido (lo que se enseña) de la problemática de la metodología educacional (cómo se enseña).

El uso de estas normas logrará diferentes objetivos:

- Ayudar a los estudiantes a aprender más, otorgándoles métodos efectivos para que logren normas más elevadas.
- Identificar y definir lo que los estudiantes son capaces de hacer y lo que deben saber.
- Orientar al sistema educacional hacia metas entendibles, objetivas y medibles para que trabaje en forma efectiva y productiva.
- Reforzar las buenas prácticas de enseñanza y de educación que se utilizan, para convertirlas en normas.

Las normas establecidas varían en cuanto a su especificidad, en cuanto al grado de cobertura del contenido de la disciplina, de las habilidades superiores de razonamiento y actitudes frente al aprendizaje.

OTRAS NORMAS QUE APOYAN AL PROYECTO

Los tipos de normas que se han contemplado, además de las académicas, son:

- **Normas para la fuerza laboral.** Proveen normas convalidadas por las respectivas industrias referidas a una gama de ocupaciones, desarrolladas principalmente por empleadores. Por lo que presentan una perspectiva empresarial e industrial.
- **Normas de empleo.** Tienden a reflejar las habilidades necesarias para un desempeño laboral a un nivel más alto del que se puede definir simplemente enumerando las tareas sin mayor elaboración.

Cada conjunto de normas puede ser visto como representante de un área del proceso educacional. Cada uno de los conjuntos muestra los intereses y las prioridades de los diferentes grupos interesados en el sistema educacional.

La integración de los tres tipos de normas está basada en la aceptación de que las reformas en dichas normas, son un elemento clave en el cambio sistemático de la educación y que el uso de solamente un tipo de norma, como base curricular, simplemente perpetuará la división entre el conocimiento y sus aplicaciones prácticas.

UN PROYECTO CURRICULAR GLOBAL

El proyecto ISWEC busca el desarrollo de un esquema global e integrativo, en el cual todas las normas juegan cierto papel, dando como resultado el auge de un sistema curricular basado en normas.

La intervención de los maestros en la planificación curricular es importante, pero no recae toda la responsabilidad en ellos, ya que los empleados participan activamente en esto. Sin embargo, los educadores y administradores se enfrentan a problemas de tiempo y recursos para identificar, reclutar y trabajar con empleadores.

QUÉ ES UNA NORMA CURRICULAR INTEGRADA

El enfoque inicial del proyecto ha sido el impulso de un nuevo tipo de norma llamada Norma Curricular Integrada. La cual es una síntesis de las normas mencionadas anteriormente, es decir las laborales, las académicas y las de empleo. Con esto, el proyecto ISWEC da las bases para un sistema curricular realmente integrado.

Una Norma Curricular Integrada (NCI) es una declaración de las expectativas en cuanto a cierto desempeño, que integra habilidades laborales, contenido académico y normas de empleo. Muchas NCI serán desarrolladas con un enfoque amplio que formarán las bases del conocimiento y de las habilidades que deberán incluirse en toda familia de carreras. Otras definirán que conocimientos y habilidades deberán ser incluidas en una carrera específica. Otras determinarán qué tareas deben ser incluidas en ciertas especialidades ocupacionales. Es decir, seguirán un orden de lo general a lo particular.

REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LA NCI

Bajo este esquema, la revisión a una NCI se considera parte integral y continua del proceso de instrucción y aprendizaje. Hay que entender por revisión una descripción de cierto desempeño específico, sin dar un valor a los resultados, a través de una recolección de información referente a conocimientos, habilidades y actitudes, que incluye características previamente especificadas y/o unidades de medida previamente acordadas.

Otro punto a considerar en el proyecto ISWEC es la evaluación a las normas, entendiendo por evaluación la interpretación de los datos recolectados durante la revisión que incluye un juicio basado en un criterio determinado.

Las escalas de revisión y de evaluación tienen tres propósitos:

1. Identificar los componentes de la norma curricular integrada
2. Describir los criterios relacionados a los productos o procesos sobre los cuales se debe recolectar información
3. Establecer claramente el nivel de desempeño esperado, por lo que servirá como un punto de referencia para la norma.

APLICACIÓN DE LAS NCI EN EL DESARROLLO CURRICULAR

Los enfoques tradicionales de un diseño curricular se apoyan en cursos independientes, creados en base a asignaturas, y con los intentos de integración hechos posteriormente. Por el contrario, el proyecto ISWEC lleva a cabo la integración de normas académicas, profesionales y de empleo antes de definir las estructuras especificadas de los cursos.

La naturaleza flexible del esquema de normas curriculares integradas sienta las bases para la elaboración de currículos, siguiendo una variedad de estructuras.

Esta es una de sus cualidades más sobresalientes. Mientras que el proyecto ISWEC está concentrado en asuntos de reforma curricular, muchas otras organizaciones están trabajando en hacer cambios que fomenten una reforma educacional sistémica. Como ejemplo, profesionales y organizaciones de orientación educacional son los que se encargan de hacer las reformas al proceso de orientación. Con esto presenta a los estudiantes la conformación laboral que ellos requieren para tomar buenas decisiones académicas y ocupacionales.

Por otro lado, las organizaciones de evaluación examinan los cambios necesarios para la medición del éxito que van teniendo los estudiantes en el aprendizaje del conocimiento especificado por las normas. Otros órganos se dedican a estudiar puntos críticos como son la capacitación a maestros y la reestructuración de las escuelas para mejorar la enseñanza.

A medida que emergen nuevas estructuras de enseñanza, tales como sistemas operados por empleadores para capacitación continua y capacitación "justo a tiempo", nuevas relaciones entre el mundo empresarial e instituciones de educación superior están siendo forjadas.

CAPITULO

V

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

Entre los recursos o requisitos que exige la operación y el desarrollo de toda institución, cabe destacar el factor humano, pues este posee gran importancia en el desarrollo de estos organismos : importancia lógica, ya que si se carece de este factor es prácticamente imposible el desarrollo de una institución.

Si bien habiendo destacado la importancia de la presencia del elemento humano en todo tipo de organización (ya sea privada o pública), es menester señalar que los elementos que integran este recurso deben poseer ciertas características y/o conocimientos que les permitan tener un desarrollo viable, tanto individual como en el logro de los fines del organismo al que prestan sus servicios, ya que de no poseer estos conocimientos, es ilógico pensar en que faciliten el desarrollo del mismo.

Para entender la importancia de la capacitación se da una mirada superficial sobre los principales problemas que no se han superado todavía:

Las deficiencias de la organización de las oficinas de gobierno y en algunas instituciones privadas son de sobra conocidas y se resumen en exceso de personal, pérdida de tiempo en la ejecución de los trabajos, complicada tramitación, múltiples requisitos exigidos para el despacho de los asuntos, desorden y falta de supervisión hacia los empleados, etc..

La capacitación es importante porque puede ser la base para lograr el desarrollo del personal para mejorar la administración de los servicios que debe proporcionar el estado o cualquier otra institución pública o privada. Ello se puede resumir en que sin capacitación no es posible el ejercicio eficiente de los trabajadores para contribuir a la ejecución de los objetivos y metas del organismo al que prestan sus servicios.

¿ POR QUE CAPACITAR?

La capacitación implica un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

Esto es, si el país necesita mayor productividad; una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficiente calificada y en general, un bienestar social, político, y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, es imperativo que estrategias como la capacitación sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación es un factor para que éste se realice adecuadamente al mejorar los niveles de calificación de la mano de obra, es incuestionable que, aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulta beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores, es tener una vida más digna, que se logra al mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, la capacitación a la cual tiene derecho, le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por lo tanto la industrialización del país no será cierta en tanto las clases de trabajadores no estén técnicamente capacitados. Los esfuerzos sobre la productividad igualmente serán nulos mientras no exista una mano de obra ampliamente calificada.

Llegar a tener trabajadores comprometidos con su trabajo y desarrollados social y económicamente hablando, y por otro lado productivos tiene que ser la prioridad de un organismo que busque como meta principal el ser competitivo.

LA CAPACITACIÓN ¿COSTO O INVERSION?

Mucho antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1978 (que reglamentaron la función de la capacitación) la costumbre de proporcionar cursos a los miembros de las organizaciones venía ya aplicándose en muchas organizaciones, tanto del sector público como del privado.

Un aspecto es necesario resaltar: de hecho, la capacitación ha existido desde siempre en la enseñanza de los diversos oficios y actividades productivas aún cuando se haya efectuado de manera poco sistemática. Probablemente los legisladores mexicanos sólo recogieron las aspiraciones que bullían en la mente de empresarios y trabajadores, y las expresaron como objetivos a cumplir en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Se nota claramente que lo que se pretende lograr es una capacitación ligada estrechamente al trabajo desempeñado, una elevación del nivel de vida y un incremento en la productividad. Sin embargo, existe una confusión muy dañina: La capacitación (originalmente un medio para lograr los objetivos señalados previamente) se equipara a dar cursos (los cuales pueden ser en persona, por televisión, por computadora, etc.). En muchas organizaciones se imparten cursos y más cursos y se piensa no sólo en cumplir con la ley sino lograr, automáticamente, los objetivos mencionados. Pero nunca demuestra esto último.

Aquí resulta obvia una confusión entre la forma y el fondo. De hecho, todo el conjunto de seminarios, cursos y eventos que no logran los objetivos enunciados en la ley no merecen el apelativo de "capacitación". En efecto, esta palabra, en su sentido estricto significa proporcionar capacidades para un alto desempeño. Obviamente, si las personas asistieron a un curso muy divertido o impartido por un orador emotivo y con enormes habilidades histriónicas, pero con ello no adquirieron maneras de desempeñar mejor su trabajo, no se capacitaron.

PERJUICIOS DE LOS CURSOS.

Debe ponerse énfasis en una regla: Impartir seminarios o cursos sin la debida planeación para tratar de cumplir con la ley o para dar la idea de preocupación por intentar la formación de los miembros de la organización, puede resultar altamente perjudicial para cualquier empresa. ¿Cómo? Varias formas salen al paso. Si se dedican recursos (tiempo, dinero esfuerzo, espacios físicos) a una serie de acciones cuyos beneficios no son evaluados, se corre el riesgo de desperdiciarlos.

Indudablemente, en épocas de crisis como la actual, tal desperdicio conlleva no sólo aspectos económicos sino también éticos: se destinan recursos a actividades tal vez insubstanciales, cuando pudieran canalizarse a acciones más necesarias.

("Nadie tiene derecho a lo superfluo, mientras alguien carezca de lo estrictamente necesario", escribió el poeta veracruzano Salvador Díaz Mirón.)

Por otro lado, el hecho de impartir cursos desvinculados de la planeación estratégica de la organización, del inventario de recursos humanos, de los sistemas de remuneración, etcétera, puede ocasionar frustraciones y desencantos en el personal, conducentes a rotación, ausentismo o, en el mejor de los casos, al desaliento. De hecho, en muchas empresas la rotación del personal (con sus costos anexos) se ha incrementado después de los cursos. Es muy sencilla la explicación: las personas pueden salir motivadas de los cursos con deseos de transformar positivamente las situaciones y se encuentran la inmovilidad de la propia organización o la falta de disposición de sus jefes. La frustración y el desencanto son los resultados.

Insistentemente es preciso repetir que la capacitación no es una función aislada (en el sentido anotado anteriormente). Si se proporciona sin establecer vínculos estrechos con las demás actividades de la empresa, puede resultar más contraproducente que benéfica.

¿ El cambio puede lograrse mediante los cursos?

Reiteradamente, la impartición de cursos es la respuesta más a mano y se emprende sin un análisis cuidadoso del problema. Se ha constatado el habitual empleo de cursos para intentar corregir dificultades provenientes de deficiencias estructurales o de procedimientos o de comunicación o de coordinación o de mil causas más, excepto de capacitación. Desde luego, el fracaso no se hace esperar pues está tratando de remediarse un mal con la medicina equivocada. Una dificultad adicional está constituida por el agravamiento del problema por el simple paso del tiempo. En una empresa existía un alto índice de desperdicio, pues se rompía o fracturaba un componente de cerámica, el cual era irreparable. La primera solución fue dar un curso a los operarios. Si bien el desecho se redujo un tanto, la disminución no fue considerable. Se acusó a los " capacitadores" de no realizar adecuadamente su función y entonces éstos emprendieron un paso que debió ser dado antes: analizar las posibles razones del problema.

Después de una intensa búsqueda se descubrió lo siguiente: los planos originales de la máquina indicaban que en un canal por donde caían las piezas debería haber unas "guardas" de hule de las cuales se carecía; seguramente con el paso del tiempo se fueron deteriorando hasta que desaparecieron y nadie se ocupó de reemplazarlas, cayendo en el olvido este importante componente. Obviamente un curso no era el remedio; cuando se colocaron nuevamente esas piezas, el desperdicio cayó verticalmente. Pero en el intermedio se habían dilapidado recursos.

Si se piensa que el remedio estriba en proporcionar capacitación, entonces ya se cuenta con unas necesidades de capacitación, las cuales son de vital importancia identificar claramente.

En el cuadro que a continuación se presenta, se enuncia un diagnóstico de necesidades y problemas, el cual puede ayudar a la detección de dichas necesidades.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y PROBLEMAS

POSIBLES CAUSAS	FUENTES DE INFORMACIÓN	POSIBLES SOLUCIONES
1. Desconocimiento de los comportamientos del perfil de excelencia.	Expediente del empleado	Dárselas a conocer (capacitación)
2. Desconocimiento de los estándares	Expediente del empleado, entrevista, reglamentos circulares, contrato colectivo de trabajo.	Mostrárselos, administración por objetivos (capacitación)
3. Carencia de motivación	Encuestas, entrevistas con el interesado; selección de personal, índices de rotación y ausentismo.	Rediseño del puesto, transferencia rotación y/o enriquecimiento del puesto. Dar recompensas por buen desempeño.
4. Carencia de información sobre los propios resultados	Entrevistas, juntas, tableros	Dar retroalimentación
5. Recursos inadecuados.	Entrevista, diseño del puesto y de la organización, equipo y utensilios.	Proporcionar recursos, rediseñar flujos de trabajo.
6. Ambiente físico.	Entrevista, distribución del espacio análisis de condiciones ambientales, encuestas.	Rediseñar espacios y/o condiciones (luz, sonido, calor, etc.) Proporcionar equipo protector.
7. Ambiente social	Entrevistas, encuestas, índices de rotación y ausentismo.	Comunicación, integración, de Equipos, reuniones sociales, deportes, juntas.
8. Fatiga	Entrevista, diseño del puesto, índices de producción y de ausentismo, enfermedades y total	Revisión de cargas de trabajo, re-diseño de las operaciones
9. Problemas personales ajenos a la organización	Entrevistas, índices de ausentismo y rotación:	Consejería por parte de un profesional, experto, apoyo por parte del jefe.
10. Carencia de aptitudes	Expediente: selección, inventario de recursos humanos.	Transferencia.
11. Desconocimiento de métodos y procedimientos.	Entrevista, expediente, circulares Manuales inventario de Recursos Humanos.	Capacitación
12. Carencia de conocimientos.	Expediente: selección de personal entrevista, pruebas, índices de producción, desperdicio, calidad; Inventario de Recursos Humanos	Capacitación
13. Carencia de habilidades de relaciones.	Expediente: selección, quejas.	Capacitación
14. Carencia de habilidades de planeación y control	Expediente: selección, inventario de Recursos Humanos.	Capacitación
15. Carencia de habilidades en manejo de objetos	Expediente: selección, inventario de Recursos Humanos	Capacitación.

Una vez efectuado el curso es preciso verificar si en verdad la inversión resultó redituable, es decir, si la tasa de beneficio/costo fue superior a 1, existen técnicas para la estimación de esta redituabilidad, En el lado de los beneficios, indudablemente, debe incluirse la elevación en la calidad de los trabajadores.

- Redituabilidad de la capacitación.

La capacitación en general resulta altamente redituable, cuando se siguen los pasos adecuados. En una empresa manufacturera se encontró que por cada peso invertido en un curso se habían obtenido \$27 a cambio. Ya que el desperdicio de materia prima disminuyó y disminuyó también el rechazo de producto terminado con lo cual se incremento la producción y las ventas.

En otra empresa, la capacitación (con una inversión aproximada de \$ 10,000) redujo en un 80% el desperdicio anual (cuyo costo era alrededor de \$ 100,000), o sea, aproximadamente \$ 80.00 pesos de beneficio por cada peso dedicado a la capacitación. Sin embargo, estas cifras no deben ser tomadas como norma. En cada caso particular es necesario calcularlas (Véase Capacitación para la Competitividad y la Colaboración. Fernando Arias Galicia. Asociación Mexicana de Capacitación de personal 1994, Capitulo 9,10 y 11 segunda edición). Recuérdese además, algo de vital importancia: se obtuvieron después de una planeación escrupulosa.

BENEFICIOS QUE TRÁE LA CAPACITACIÓN

El producto de la capacitación se expresa en beneficios; éstos se manifiestan en los trabajadores, en la empresa y en la comunidad.

1. BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.

La capacitación debe satisfacer las expectativas de los trabajadores. Estos esperan beneficios, y si la capacitación no los satisface tiende a frenarse y obstaculizarse al igual que si la empresa no ve resultados tangibles.

El trabajador espera como consecuencia de mejorar su preparación obtener un ascenso, incrementar su remuneración, lograr mayor satisfacción en el desempeño de su actividad, ver reducido el riesgo en las operaciones de trabajo que realiza, desenvolverse en un medio de mayor satisfacción y colaboración con sus compañeros, obtener utilidades de su empresa y sentir la satisfacción de lograr su propio desarrollo y superación personal; en síntesis, estar más calificado y seguro del oficio o especialidad que ha adquirido.

Estos son productos que la capacitación debe considerar y buscar como objetivos firmes de continuidad.

2. BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

La frase de que la "Capacitación vale más de lo que cuesta", no sólo es cierta, sino que generalmente cuando ésta se conduce profesionalmente, produce a la empresa mucho más de lo que cuesta; pero también hay que destacar que cuando la capacitación no se conduce hacia la satisfacción de necesidades y problemas reales, generalmente se cae en el vicio de capacitar por capacitar y no solamente la empresa no recibe beneficio alguno, sino que puede provocar problemas mayores.

Es por esto muy importante la adopción de un plan realista, sintético, continuo, originado en necesidades reales y permanente. Cuando esto se emplea así, el producto o beneficio que la empresa obtiene repercute en la preparación técnico-práctica de los trabajadores para el desempeño correcto de sus funciones, dispone de personal capacitado para ocupar o suplir puestos superiores o cubrir vacantes por ausentismos, y se reducen los accidentes al hacer más consiente al trabajador y enseñarle el adecuado uso de su equipo y herramienta.

Estos beneficios o productos repercuten de inmediato y se detectan en la evaluación de los resultados que ofrece la capacitación en el análisis de los

índices de producción, desperdicios, rotación, accidentes, clima organizacional, ventas, reclamaciones, devoluciones, control de calidad, etc..

Todos los indicadores anteriores son los que finalmente valoran el esfuerzo empleado por la empresa en esta materia, justifican la inversión y promueven el apoyo total de la empresa hacia la ejecución permanente de la función capacitación.

3. BENEFICIOS PARA LA COMUNIDAD

El origen mismo de la iniciativa presidencial que dio nacimiento al derecho a la capacitación, tiene como finalidad última apoyar el sistema formal de educación y contribuir a la preparación de personas para el desempeño del trabajo que el país requiere en todos los órdenes para su desarrollo.

Por lo tanto, la capacitación debe contemplar beneficios a la comunidad, ya que en esta forma la empresa también obtiene beneficios como parte integrante de un sistema mayor de producción y desarrollo social.

Un trabajador más responsable, más preparado, más seguro y más profesional, contribuye en su medio familiar y en su círculo social en todos los órdenes.

Desde este ángulo, el plan de capacitación debe ver hacia afuera y hacia dentro de la empresa, ya que esto permite visualizar problemas o necesidades que no surgen internamente sino que los trabajadores perciben de fuera y adoptan acciones o procesos de trabajo encaminados a satisfacer estas necesidades que repercuten en el ámbito laboral.

Los beneficios o productos de un plan de capacitación bien estructurado, trascenderán indudablemente en la empresa y llegarán a la comunidad.

CAPITULO

VI

1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES QUE SE EMPLEARON PARA LA ENCUESTA

Para los efectos de la investigación presente se utilizan las siguientes definiciones:

MUESTRA.

Número de organizaciones participantes en la investigación (66).

Si bien se planeo tomar muestras aleatorias de empresas en las principales ciudades de la república, a partir de listas proporcionadas por la Asociación Nacional de la Industria Química (ANIQ), diversas vicisitudes impidieron el empleo de éste método. Por lo tanto se recurrió a llevar el cuestionario personalmente y a la promoción personal, lo cual nos indica, que no existen elementos, pues, para asegurar la representatividad de la muestra; cabe destacar que las empresas investigadas son en su totalidad productores, no distribuidoras, geográficamente están establecidas en el D.F. y el área conurbada, y están catalogadas íntegramente como industria Química.

CAPACITACIÓN

Este término incluye también los de adiestramiento, formación, y desarrollo de recursos humanos, todos los cuales se utilizan indistintamente.

2. PLANEACIÓN

Se emitió un breve cuestionario, el cual pudiera ser respondido en un lapso no mayor de 10 a 15 minutos, ya que los responsables de contestarlo expresaron su terrible carga de trabajo y falta de tiempo. El cuestionario aplicado se exhibe en el anexo.

En total se emitieron 150 cuestionarios recibándose solo 66, es decir la tasa de respuesta fue sólo del 44%. Los nombres de las empresas participantes se exhiben en el anexo 2.

3. RECOLECCION DE DATOS

Estimando un periodo razonable, se programo un lapso de dos meses (que comenzó en marzo de 97) para la entrega, llenado y recepción de cuestionarios.

Los capturados indicaron la necesidad de ampliar el plazo original en dos meses más y en virtud de que para el fin del periodo, es decir para fines de abril y principios de mayo del 97, se había recibido solo el 12.12% y algunas otras empresas ya habían perdido el cuestionario se otorgo éste lapso. En junio de este mismo año se había recibido el 35%, para julio el 85%, y hasta agosto y con una, dos y hasta tres visitas a la empresa se recibió el 15% restante.

4. RESULTADOS Y BREVE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 ACTITUD DE LA ALTA DIRECCIÓN Y/O LOS RESPONSABLES DE LA CAPACITACIÓN.

La actitud primordial va hacia el incremento en la productividad en forma global; sin embargo, sin que exista una diferencia significativa, el segundo lugar lo ocupa el cumplimiento de la ley.

Caben aquí varias reflexiones. En primer lugar, los elevados porcentajes en el renglón de cumplimiento con la ley, resaltan el hecho de que se considera dejar satisfecho ese requerimiento legal con la participación de cursos, el registro de comisiones, así como de planes o programas, etc.

Esta actitud se ha visto reforzado por las propias autoridades al levantar multa a las empresas carecientes de los elementos mencionados. Sin embargo, se olvida el verdadero espíritu de la propia ley. Recuérdense algo trascendental que en ella se dice al pie de la letra:

- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad...

Entonces lo fundamental no es dar cursos a diestra y siniestra, sino el incremento de la productividad y el nivel de vida. Parece existir una fuerte confusión al respecto.

Igualmente es importante realizar un examen de conciencia y preguntarse hasta donde la actitud de solo cumplir con la ley se ve propiciada por los propios capacitadores, los cuales en su inmensa mayoría no muestran resultados.

4.2 CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN.

El 95.45% de las empresas (63) de las 66 encuestadas disponen de un área responsable de administrar la capacitación y el adiestramiento.

En total de las 66 empresas que se encuestaron 8 de ellas o sea el 12.12% ubica a la unidad responsable de la formación dentro de los niveles máximos de la organización bajo el rubro de dirección; el 37.87%

(25 empresas) la colocan como gerencia funcional, 45.5%(30 empresas) como jefatura de departamento; y 3 empresas de sección.

En el cuestionario se preguntó, si dentro de la empresa se dispone de un manual de políticas y procedimientos respecto a la formación de recursos humanos, el 60.6% (40 empresas) proporcionó una respuesta afirmativa.

Por el mismo tenor se preguntó si existía un organigrama del área de formación, como un indicador del grado de estructuración interna, jerarquización y asignación de responsabilidades. Sin embargo solo 7 de ellas nos respondió tener el organigrama y el resto omitió la respuesta.

La impresión que se tiene de las cifras anteriores (políticas y organigrama), es que la capacitación en muchos casos tiene un tinte de improvisación y de carencia de ideas rectoras. Tal idea se verá confirmada con el análisis de beneficio/costo. (4.7).

4.3 CARACTERÍSTICAS DEL RESPONSABLE DEL ÁREA

La mayoría (83.3%) de los responsables de la formación de recursos humanos se registra dentro del nivel de licenciatura; lo siguen en orden decreciente el de maestría con el (10.6%), el de pasante con (4.5%) y finalmente un solo caso de (1.5%) con grado de doctorado.

La administración es la disciplina con mayor porcentaje de representantes en la muestra total es de (60.6%); seguida por la ingeniería (22.7%); el tercer lugar lo ocupa la psicología y relaciones industriales con (12.2%) y el cuarto lugar lo ocupa la contaduría con (4.5%).

4.4 LOS RECURSOS HUMANOS, PLANEACIÓN E INVENTARIO

Parece no existir, en las organizaciones de la muestra una imperiosa necesidad de vincular los esfuerzos para la formación de recursos humanos con la planeación estratégica de la organización. Puede argumentarse que, con la finalidad de lograr mayor efectividad en la capacitación, debería encontrarse engranada a los objetivos de la organización, por una parte, y por la otra, puede decirse también que, emprender actividades de formación sin una congruencia pronunciada con la planeación de recursos humanos, corre el riesgo de emplear infinidad de recursos para intentar resolver problemas catalogados como inmediatos o urgentes, perdiendo las perspectivas a mediano y largo plazo.

De esta manera no se resuelven los problemas potenciales de mediano y largo alcance tomando como base un plan, si no se esperan hasta que se convierten en complicaciones actuales y candentes, cayendo nuevamente en soluciones precipitadas, las cuales pueden ser solamente aparentes, pudiendo constituir sólo paliativos y no verdaderas soluciones. Las reflexiones anteriores se sustentan en el dato de que solamente alrededor de dos tercios de las organizaciones de la muestra cuentan con un sistema de planeación de recursos humanos. El porcentaje es del 68.18% del total de empresas respondientes.

A primera vista pudiera tenerse una imagen más positiva acerca del inventario de recursos humanos, pues el 100% de las 66 organizaciones respondientes afirmó contar con éste importante instrumento para la toma de decisiones.

Empero según los datos arrojados por la encuesta, puede constatar que los mayores porcentajes de utilización se prestan en renglones poco significativos para la capacitación; número de personas por categoría y departamento (100%), edades y antigüedad del personal (100%), salario del personal (100%).

Otros renglones más trascendentes para la capacitación deberían formar parte para la detección de necesidades, tales como el nivel de eficacia y el de conocimientos y habilidades que se emplean en el 37.87% y 45.4% de las organizaciones respectivamente.

El renglón menos empleado es el referente a los costos de reemplazo para cada puesto, pues solo el 22.7% de los respondientes afirmaron contar con dicho estudio.

4.5 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El 100% de las organizaciones afirmó detectar sus necesidades de capacitación antes de emprender actividades al respecto. La detección se lleva a cabo mediante el análisis de las operaciones, en algunos casos mediante la evaluación del desempeño y en la mayoría mediante el análisis de desperdicios y las tasas de riesgos profesionales.

4.6 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN OPINIONES

La mayoría de los encuestados se inclinó por opinar que la formación de recursos humanos juega un papel vital dentro del desarrollo del país. Alrededor de dos tercios de los respondientes estuvieron de acuerdo en que llenar los formatos legales es fácil. Un poco más de la mitad estuvo de acuerdo con la afirmación de que la legislación es fácil de

cumplir; sin embargo el 60.6% de los respondientes ignoran aún las simplificaciones que se han hecho en materia legislativa en lo referente a comisiones mixtas, planes y programas, agentes capacitores y constancias de habilidades (ver Memorias IX Congreso Iberoamericano de Capacitación y desarrollo pág. 72-82/México, D.F.1997).

4.7 RECURSOS UTILIZADOS PARA CAPACITAR

La mayoría de las organizaciones cuenta con instructores internos que laboran de tiempo completo 90.9% (60 empresas).

Sin embargo, también utilizan asesoría externa regularmente 75.7% (50 empresas).

El porcentaje total de empresas que afirmo tener un seguimiento del personal después de la capacitación fue de 72.7%.

En la industria pueden observarse más fácilmente los efectos de la formación, pues se se obtienen productos concretos, dando lugar a una mayor posibilidad de mediciones, no deja de llamar la atención el porcentaje de seguimiento obtenido en la encuesta.

Igualmente interrogadas las empresas, si tenían establecido un sistema para el análisis del índice de beneficio/costo (o rentabilidad) de la formación de recursos humanos, solo el 51.5% (34 empresas) respondieron afirmativamente, 25 empresas no respondieron ni en un sentido ni en otro y 7 admitieron no tenerlo.

4.8 PROBLEMAS Y LOGROS

Las empresas de la muestra por medio de sus representantes fueron Interrogadas sobre los principales problemas que enfrenta cuando se intenta establecer algún curso o seminario necesario, varios temas surgieron, la mayoría de ellos coinciden, falta de interés tanto del personal como de algunos ejecutivos respecto a los esfuerzos de capacitación.

Otro de los temas encontrados reiteradamente fue el relativo al conflicto existente entre formar al personal y obtener producción; es decir la capacitación se considera frecuentemente como una interferencia en las labores cotidianas; en muchas empresas se generan ciertas desavenencias entre el personal gerencial de línea (presionado por la necesidad de obtener producción o rendir servicios) y los responsables de la capacitación, no es raro que los primeros accedan, de mala gana a desprenderse momentáneamente de personas para capacitarlas, mientras están requiriéndolas para obtener metas inmediatas.

Un tema reiterado también fue el referente a la falta de oportunidades para el personal ya capacitado. Parece existir muchas veces un divorcio marcado entre las funciones de capacitación y remuneración, dando beligerancia al impulso capacitador sin una concertación previa y plena con las demás unidades organizacionales.

Este es un problema merecedor de mucha atención. Muchas de las organizaciones de la muestra mencionaron el abismo existente entre los cursos disponibles y las necesidades reales de las empresas como uno de los problemas externos.

Otro punto resultó la carencia de adecuación entre las características propias del entorno mexicano y los cursos ofrecidos frecuentemente, pues muchos de ellos son calcas de elementos extranjeros.

En el lado positivo se mencionaron como logros principales: el desarrollo social y aunque no en todos los casos económico del personal, el incremento de la productividad, el mejoramiento del ambiente de trabajo, la integración de equipos, la reducción de riesgos, la construcción de instalaciones adecuadas, la implantación de programas a todos los niveles y en todas las áreas.

A grandes rasgos, la balanza parece inclinarse hacia el lado de los logros, según opiniones de los encuestados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA ENCUESTA.

1. Capacitación es el acto de obtener conocimientos nuevos.
2. Adiestramiento es el acto de mejorar la actividad normal.
3. La capacitación y el adiestramiento tienen como objeto general la realización plena del hombre: En lo laboral, en lo educativo, en lo económico-social y proporcionar al individuo los medios para enfrentarse a la movilidad ocupacional, al desempleo y a las crisis económicas; y en específico, tienen como propósito alcanzar la máxima eficiencia en el puesto de trabajo.
4. Aún cuando la capacitación es una obligación para los empresarios, ésta los beneficia, siempre y cuando la realicen adecuadamente; conscientes de su importancia siguiendo los objetivos de la misma, y no considerándola como una imposición más por parte del Estado, sino una solución a sus problemas de producción.
5. Cualquier programa de capacitación y adiestramiento, a fin de que sea realmente efectivo, debe definirse perfectamente, limitando su tamaño, costo y tiempo.
6. La capacitación y adiestramiento tiene un costo perfectamente cuantificable, sin embargo además de eso, la inversión que se realiza en capacitación y adiestramiento trae un efecto multiplicador, ya que al incrementar el nivel de operatividad de la empresa eleva su rentabilidad. Situación altamente atractiva para las inversiones.
7. La determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento debe de realizarse de una manera participativa, esto es, las actividades y decisiones serán compartidas tanto por los responsables de la investigación, como por los investigados, logrando con esto una intervención total del personal.
8. La determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento debe transformarse en una actividad regular y no sólo en un ejercicio único que no habrá de repetirse.
9. La función capacitación dentro de las empresas es una fórmula que responde a las necesidades de las organizaciones para habilitar y desarrollar a sus recursos humanos a efecto de que estén en posibilidades de adecuarse y/o promover los cambios necesarios (Conceptuales, tecnológicos, administrativos y otros), que orienten a las organizaciones hacia una administración más efectiva.
10. A partir de la velocidad y profundidad de los cambios que afrontamos actualmente resulta lógico pensar que a medida que transcurra el tiempo, mayores esfuerzos de capacitación y adiestramiento se tendrán que realizar en las diversas organizaciones. También resulta lógico pensar que las empresas tengan ahora mayor capacidad de respuesta, a esta problemática serán las que marchen a la cabeza.
11. No existe, en la mayoría de los casos, una evaluación de los resultados. Se efectúan "evaluaciones" de tipo efectivo por parte de los capacitandos sobre el contenido del curso, los instructores y los locales, pero no sobre el incremento en la productividad y el mejoramiento en el nivel de vida.

Por lo tanto, sigue prevaleciendo la confusión capital: Ofrecer muchos eventos de capacitación a cambio de resultados concretos. Se trueca la cantidad por la calidad.

12. Es prácticamente imposible la evaluación cuando la detección de necesidades es defectuosa, no existe una integración con los objetivos de la organización, no se cuenta con sistemas de planeación de Recursos Humanos, no se efectúa seguimiento de los capacitados, etc. En esas circunstancias, solicitar un control de los resultados es, "pedir peras al olmo".
13. La carencia de evaluaciones conlleva una actitud de cumplimiento de la ley, por parte de la gerencia. Menor importancia tiene el crecimiento del personal. Aún cuando la actitud sea la de incrementar la productividad, mal podrá responder el área de capacitación a esta exigencia cuando carece de los elementos necesarios, tal como se apunta en el inciso anterior.

Reconocemos que la solución al problema no es fácil de encontrar, y que a cualquier solución que encontramos se opondrán numerosos obstáculos, ante los cuales muchos se desaniman y pierden el deseo de esforzarse.

Examinemos esos obstáculos:

1. La importancia que muchas empresas dan a la capacitación.
2. La fuerte resistencia del capacitando a ser evaluado, especialmente aquellos que ocupan puestos directivos.
3. La falta de tiempo para dedicarse a evaluar.
4. El desconocimiento del capacitador de la técnica de evaluación.
5. La incapacidad estructural de las autoridades respectivas para hacer cumplir los reglamentos relativos a la materia.

Con toda seguridad el lector podrá duplicar esta lista apoyado en sus experiencias propias, pero consideramos que los cinco obstáculos señalados son suficientes como para que, después de un somero análisis estemos en posibilidad de hacer una proposición concreta.

OBSTÁCULO NO. 1

La empresa concede poca importancia a la capacitación.

Aunque al mencionar lo anterior, como obstáculo se piense que no es verdad, se invita a reflexionar en lo siguiente: al inicio de la crisis económica de 1993, se registro un drástico descenso en las partidas presupuestales destinadas a capacitación y adiestramiento en un inmenso número de empresas. Tal vez se conocen uno o dos colegas que por aquel tiempo perdieron sus empleos.

Las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que convierten en obligatoria la capacitación, con la consiguiente creación de un organismo encargado de regular su ejecución y vigilar su cumplimiento, son otra prueba de esta aseveración.

De acuerdo con fuentes financieras, las empresas más importantes destinan el 1 al millar de sus utilidades esperadas, para actividades de capacitación. Como vimos inicialmente, no tienen empacho en cortar de tajo estas partidas si surgen complicaciones imprevistas.

OBSTACULO NO. 2

Resistencia del capacitando a ser evaluado.

Se asegura que todos podemos mencionar por lo menos un profesor que someta a la desagradable experiencia de sustentar un examen cuyas preguntas no tienen mucho que ver con el curso.

La palabra examen está cargada de un contenido emocional negativo, toda vez que significa un cúmulo de experiencias castigantes, a las cuales no quisiéramos vernos más expuestos.

De esta manera se explica el porqué de la preferencia que disfrutaban los seminarios "vivenciales" sobre los muy estructurados.

Pareciera que el participante sabe de manera intuitiva que, donde no existe suficiente estructura no puede haber evaluación.

OBSTACULO NO. 3

Falta tiempo para preparar evaluaciones adecuadas.

El coordinador de capacitación típico se encuentra en cualquier empresa realizando las siguientes labores: Fotocopiando materiales; armando carpetas; coordinando instructores, participantes, jefes y servicios con una fecha. Atiende consultores externos y tramita pagos diversos, al tiempo que prepara un reporte para su jefe e inscribe a un ejecutivo consentido en un programa de alta gerencia. La mayor parte del tiempo, hace esto y más en forma casi simultánea.

Cuando inaugura un curso, prepara diplomas, renta películas, dispone comidas y café, persigue al instructor impuntual, opera equipos diversos y luego regresa a su oficina para atender otros pendientes. Así, día con día. A que hora diseña una evaluación y hace seguimiento?

El trabajar de esta manera es una consecuencia de la falta de personal en el área de recursos humanos, lo que obliga al capacitador a ser planeador, ejecutor y controlador de actividades eminentemente operativas.

OBSTACULO NO. 4

Desconocimiento de las técnicas de evaluación.

Naturalmente, esto no es un obstáculo para muchos responsables de capacitación, pero sí lo es para un gran número de ellos. El autor ha tenido oportunidad de interactuar con muchas personas que se dedican a esta actividad y ha podido constatar que desconocen dos aspectos esenciales del proceso: Detección de necesidades y evaluación.

La detección de necesidades ejecutadas con rigor metodológico es el único instrumento que permite hacer una planeación orientada a satisfacer las prioridades de capacitación de la empresa. Y la aplicación de técnicas confiables de evaluación, pone en capacidad de identificar el grado en que el programa ha cubierto dichas prioridades.

El instrumento que más se utiliza al final de cualquier curso es una escala estimativa orientada a determinar el grado de satisfacción del participante con los siguientes rubros: Materiales, instalaciones, exposición, instructor y servicios. Pero no se debe perder de vista que este instrumento es muy sensible a variables interventoras como: La extensión y aspecto de los materiales, los sentimientos del grupo hacia el instructor y el coordinador, y la limpieza y abundancia de la comida.

¿ Y el aprendizaje?.

OBSTACULO NO. 5

Incapacidad estructural de las autoridades .

Se considera a esto un obstáculo porque al no disponer la Dirección General de Capacitación de suficiente personal para garantizar el cumplimiento de las empresas de los planes de capacitación, no está tampoco en disponibilidad de hacer cumplir tampoco lo dispuesto en cuanto a las constancias de habilidades.

De manera que se crea un círculo vicioso: a la empresa no le importa, el capacitando no quiere, la autoridad no puede vigilar, el capacitador no sabe, pues entonces no evalúa.

¿Cómo salir de ese círculo vicioso?.

Se dice que el hombre es la medida de todas las cosas, y así como no puede haber una nación fuerte sin que sus habitantes lo sean en forma individual, de la misma manera no puede hablarse de capacitación profesional mientras cada uno de sus exponentes no lo sea a su vez.

Se puede pensar que la falta de profesionalismo puede encontrarse en todas partes y en cualquier actividad, pero en este caso es mucho más delicado y sensitivo, puesto que el capacitador logra resultados y obtiene facilidades para hacer su labor en la medida en que su imagen personal ante los directivos de la empresa sea sólida. En una palabra, el capacitador depende de su credibilidad.

Cuanto menor sea esta credibilidad, en la misma medida se le impedirá el acceso a los centros de decisión, y se le orientará cada vez más a trabajos operativos, mientras otras

personas, en producción, finanzas, sistemas, ventas, etc., estarán decidiendo qué clase de capacitación se impartirá y cómo se evaluará. Si el capacitador no es un experto en técnicas de evaluación, no podrá exigir a sus instructores que hagan evaluaciones, que no sean las tradicionales.

¿Cómo puede un capacitador demostrar la relación costo/beneficio de su trabajo, mientras no sepa algo más que fotocopiar materiales y tramitar cheques?.

El capacitador capacitado es el único que puede generar un impulso que modifique la situación actual, demostrando cómo y de que manera los cursos y seminarios contribuyen a

la productividad de su organización reflejándose esta contribución en el estado de pérdidas y ganancias. Nadie hará esto por él, como no sea él mismo, implantando las técnicas de evaluación necesarias para determinar en qué grado está logrando su objetivo: ayudar a los demás a crecer.

Uno de los problemas fundamentales del área es el conflicto surgido por dedicar el tiempo hábil de los trabajadores a la capacitación en vez de enfocar a la producción. Otro es el poco involucramiento de los jefes (Tal vez porque no se ha podido mostrarles resultados).

En resumen, el cuadro parece poco halagueño: cantidad en vez de calidad, poca evaluación y mayores exigencias para el futuro con menos recursos. Los capacitadores enfrentan el reto de continuar transitando por los caminos fáciles y trillados, con el riesgo de ganar descrédito, o dar un giro a su función y mostrar objetivamente la valía de sus esfuerzos. Sin embargo, este derrotero requiere más entrega y autocapacitación. ¿Cuál sendero seguirán?.

CONCLUSIONES GENERALES

Es bien sabido que los componentes del desarrollo son el hombre, el dinero y las máquinas. Cada uno de ellos es indispensable y dos de ellos no pueden dar el resultado buscado sin el tercero. No obstante, en las complejas circunstancias de un país como el nuestro, esta combinación crítica es difícil de lograr. Algunos creen que el equipo sofisticado (apariciencia externa de la tecnología) será suficiente. Insisten en que se obtenga la maquinaria más moderna y con ello quedan satisfechos. Otros dedican sus esfuerzos a conseguir dinero y se sorprenden de comprobar que invertirlo eficientemente es más difícil que obtenerlo. La finalidad del presente trabajo es señalar a la atención el tercero de estos elementos críticos: el hombre. La transformación de personal en mano de obra calificada, capaz de lograr el dominio de la industrialización, es el objetivo de la capacitación de mano de obra industrial, sin la cual no puede haber desarrollo.

En el pasado, algunos países cimentaron su competitividad en la explotación de sus recursos naturales y en el pago de salarios bajos. Hoy, en cambio, la competitividad sólo puede crearse y sostenerse a partir de la generación de valor agregado por la aplicación del conocimiento humano, único elemento capaz de transformar los recursos naturales en fuentes de riqueza y bienestar.

La mayor vinculación entre las economías, y en algunos casos, la integración económica precisan reformar los puestos de trabajo, conforme se desarrollan y adaptan nuevos sistemas de producción a escala internacional.

Los cambios frecuentes en las demanda de productos y servicios motivan la constante actualización de los procesos productivos, lo cual sólo puede lograrse con una planta laboral capaz de emprender el cambio. Existe un número cada vez mayor de funciones en el trabajo cuyas fronteras tradicionales se han vuelto difusas. Por su parte, los trabajadores experimentan una rotación creciente entre puestos y responsabilidades. Finalmente, es posible observar una menos clara atribución jerárquica de las responsabilidades en la toma de decisiones, así como estructuras ocupacionales cada vez más horizontales.

Por todo esto, los procesos productivos de avanzada demandan cada vez más trabajadores que posean una combinación de competencia técnica y académica que sean capaces de tomar decisiones, de aprender y de adaptarse con rapidez a las distintas formas de organización del trabajo.

La inventiva, las habilidades múltiples, las capacidades de adaptación y de manejo de contingencias están sustituyendo en importancia a la especialización característica de los esquemas productivos tradicionales, basados en una organización de la producción poco flexible, en puestos y responsabilidades fijas y en perfiles laborales excesivamente específicos.

Para enfrentar estos retos se necesita, en primer lugar, un sistema educativo de calidad, orientado de manera efectiva a desarrollar en las personas la capacidad de aprender por sí mismas.

Sin una educación básica adecuada, el trabajador difícilmente podrá aprovechar la capacitación que se demanda para desempeñar un empleo actualmente. Junto con una buena educación básica, se requieren servicios de formación para el trabajo, la educación técnica y tecnológica y de capacitación conforme con la realidad actual, que respondan a un modelo mucho más flexible y continuó. Amanera de proporcionar educación a los jóvenes y oportunidades de capacitación a los adultos trabajadores, estos servicios tendrán que ofrecer formación de buena calidad a todas las personas que abandonaron las escuelas de nivel básico o que nunca se matricularon en ellas.

Las empresas deben tener sistemas que permitan generar capital intelectual dentro del sector productivo, conservarlo, administrarlo y traducirlo en acciones de valor agregado. También significa que en este nuevo enfoque de la iniciación del conocimiento y de capital intelectual, los trabajadores también tienen la posibilidad de insertarse en el mundo de formación continua, de formación para toda la vida, de la acumulación de su propio capital intelectual en vista de mejorar su progreso laboral y educativo.

En otras palabras, los temas de capacitación y educación deben globalizarse, dirigir su atención hacia afuera de la empresa, hacia los cambios del mundo actual para hacer de la formación un proceso continuo, flexible y que permita una adecuación permanente de los recursos humanos. Y también hacia dentro de la empresa, donde se redimensiona la actividad de los recursos humanos, dirigida a formar parte integral de la estrategia de competitividad y de productividad y ver la gestión de capital intelectual y del trabajo como asociación estratégica. Llegó el momento de que deje de ser una función adjetiva de operaciones administrativas para convertirse paulatinamente en uno de los puntos centrales de la competitividad.

A principio del siglo XIX Mary Folley escribió la novela de terror mundialmente conocida como "Frankenstein", en la que se relata cómo el doctor Víctor Frankenstein crea un ser vivo a partir de cadáveres. A este ser empiezan a sucederle algunas situaciones especiales que no comprende y que lo llevan a causar el terror debido a su comportamiento; este ser finalmente acaba destruyendo a su creador.

¿En qué se relacionan Frankenstein y la capacitación?. La capacitación cuando se efectúa de una forma NO PLANIFICADA produce en las organizaciones no un Frankenstein, sino varios, esto es debido a que se capacita de acuerdo a modas y a aspectos no muy claros, produciendo en las personas que se han capacitado y en el sistema que los recibe, efectos que muchas veces son incontrolables y los que en algunas ocasiones afectan determinadamente a todos los involucrados en el proceso de capacitación. Se preguntarán si esto es en sus empresas y seguramente la respuesta será: "En mi organización esto que se menciona no sucede" y decididamente esa respuesta tiene muchas probabilidades de ser afirmativa; ya que las estadísticas y las encuestas han confirmado desgraciadamente que entre el 75% y el 80% de las empresas, la capacitación se realiza en forma semiprofesional, es decir se da la capacitación de acuerdo a experiencias pasadas en el mejor de los casos y generalmente de acuerdo con las modas que surgen en el terreno organizacional.

Así, si la moda es la "Calidad Total" se imparten temas relacionados en ese aspecto; si esto cambia y la moda es "Planeación Estratégica", pasa lo mismo. Si algún funcionario asiste a un congreso y en él se menciona que lo mejor en estos momentos para los gerentes es el programa de "Simulación Planificada de Elementos Integrales para la Empresa", entonces se busca al instructor y se le contrata para impartir ese programa con un alto costo y consecuencias muy inciertas.

Una pregunta más ¿Quién o quiénes son los responsables de que esto suceda?, y la respuesta es no solamente dolorosa, sino también puede ser una sorpresa, hasta cierto punto no puede existir un responsable; más, la responsabilidad de la capacitación debe ser por naturaleza de cada uno de los que representan los niveles jerárquicos de las organizaciones y posiblemente ellos tengan una gran parte de la responsabilidad de la gran cantidad de "Frankenstein" que deambulan por los pasillos de las empresas. Otros responsables son los altos directivos de las organizaciones, debido a que no exigen resultados objetivos y comprobables de la función de capacitación, posiblemente porque las siguen creyendo "un mal necesario", otro que tiene gran culpa es el responsable de la función de capacitación, posiblemente porque crea que ésta es una actividad que rinde frutos a largo plazo, (como se ha mencionado desde hace muchísimo tiempo) y esto es una creencia falsa.

¿Que se debe hacer en las organizaciones?. La respuesta es sencilla hasta cierto punto, un camino es la planeación de la capacitación; y otro, el control apropiado de las acciones capacitadoras, en donde se incluye la evaluación objetiva y precisa de esta función.

La planeación ayuda a establecer los "qué" y los "cómo" y estos producen que se comprenda cabalmente la función y la forma de operarla. Ayuda además a que se entienda que la capacitación es un compromiso de todos y no solamente de un área organizacional, con lo que la involucración, hacia ésta se da en forma activa. La evaluación permite demostrar que la capacitación no sólo es una actividad rentable, sino también productiva y ayudar a vender la capacitación a todo lo largo y ancho de la organización.

El diagnóstico y la determinación de las necesidades de capacitación debe evolucionar al mismo ritmo de las organizaciones y no se debe usar solamente los instrumentos tradicionales, sino que hay que adaptar algunos otros que son usados por diferentes áreas organizacionales, hay que sistematizar la forma de recopilar información, que es la base del diagnóstico efectivo. Hay que trabajar con modelos de solución de problemas uniformes a toda la organización, y buscar que la capacitación correctiva sea la mínima parte y no la máxima como es en la actualidad.

Por otra parte, la capacitación debe verse y enfocarse como un sistema natural, que alimenta a otros sistemas organizacionales y no como un sistema independiente.

La evaluación de la capacitación es otro punto que debe ser tomado en cuenta detenidamente. La evaluación es la base de la credibilidad y sin ésta generalmente no hay forma de comprobar que esta actividad es rentable y productiva.

Se deben realizar esfuerzos por establecer un modelo de evaluación que sea práctico, sencillo y efectivo y deben considerar todos aquellos factores y variables que afectan a la capacitación. Se debe establecer en forma sistemática las fases por las que pasa todo el proceso de capacitación y partiendo de ese análisis establecer los elementos adecuados para que se de una evaluación objetiva y rápida de la función.

Así pues la capacitación debe ser considerada como la fase que mantiene vigente al recurso humano; es el símil del mantenimiento para los demás recursos y por lo tanto no es otra cosa que el mantenimiento de los seres humanos para que éstos sigan funcionando adecuadamente.

ANEXO1

CUESTIONARIO APLICADO PARA REALIZAR LA ENCUESTA.

1. ¿Cuál es la finalidad de la capacitación dentro de la empresa?
a) Incrementar la productividad b) Cumplir la Ley c) Otra diga cuál
2. ¿Dentro de la empresa existe una área la cual sea responsable de administrar la capacitación?
3. ¿Bajo que rubro se denomina esta área si la hay o nivel jerárquico se le da?
a) Dirección b) Gerencia funcional c) Jefatura de departamento d) sección.
4. ¿Dentro de la empresa, se dispone de un manual de políticas y procedimientos respecto a la formación de recursos humanos?
5. ¿Existe en la empresa algún tipo de organigrama del área de capacitación?
6. ¿Que nivel de estudios tiene el responsable de la capacitación y cual es su carrera?
7. ¿En la empresa existe un sistema de planeación de los recursos humanos necesarios para lograr objetivos estratégicos planteados por la organización?
8. ¿Se tiene un inventario de recursos humanos (Número de personas por categoría y departamento, edades y antigüedad del personal, salario)?
9. Este inventario incluye el nivel de eficacia del personal hacia su tarea o deberes, así como el nivel de conocimientos y habilidades del mismo.
10. ¿Se tiene un estudio relacionado con el costo que implica el reemplazo del personal?
11. ¿Se lleva a cabo una detección de necesidades de capacitación antes de impartir o contratar algún curso?
12. ¿Mediante que técnica o técnicas son detectadas las necesidades de capacitación?
13. ¿ Desde su punto de vista cree que la formación de recursos humanos es importante para el país?
14. ¿Los formatos legales que exige la ley son fáciles de llenar ?
15. ¿Cree usted que la legislación es fácil de cumplir ?

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

16. Dentro del área de capacitación existen instructores que laboren de tiempo completo.
17. ¿A parte de los instructores internos si los hay, se buscan adicionalmente asesoría externa ?
18. ¿Al personal ya capacitado se le sigue de cerca para confirmar si realmente progreso en algo?.
19. ¿Dentro de la empresa se tiene establecido algún sistema para analizar el índice costo/beneficio que tiene la capacitación. Que se lleva acabo?.
20. ¿Cuales son los problemas más comunes a los que se enfrenta al capacitar al personal?.

ANEXO 2

1. Agrevo Mexicana, S.A de C.V.
2. Agrofen, S.A de C.V.
3. Air Products Resinas, S.A de C.V.
4. Alcalis y Soluciones, S.A de C.V.
5. Aranal Comercial, S.A de C.V.
6. Arylo de México, S.A de C.V.
7. Becco Industrial, S.A de C.V.
8. Bip Plastics, S.A de C.V.
9. Calgon de México, S.A de C.V.
10. Canamex, S.A de C.V.
11. Celulosa y Derivados, S.A de C.V.
12. Christianson, S.A de C.V.
13. Clariant (México), S.A de C.V.
14. Comercial Importadora, S.A
15. Comercial Roshfran, S.A de C.V.
16. Cryoinfra, S.A de C.V.
17. Cytec de México, S.A de C.V.
18. De Mateo y Compañía, S.A de C.V.
19. Degussa México, S.A de C.V.
20. Derivados Maleicos, S.A de C.V.
21. Dicalite de México, S.A de C.V.
22. Dow Corning de México, S.A.C.V.
23. Dystar de México, S.A de C.V.
24. Eastman Chemical Mexicana, S.A de C.V.
- 2-5. Egon Meyer, S.A de C.V.
26. El Oso, S.A de C.V.
27. Electroquímica Mexicana, S.A de C.V.
28. Especialidades Industriales y Químicas, S.A de C.V.
29. Ferro Mexicana, S.A de C.V.
30. Fibras Sintéticas, S.A de C.V.
31. Glicoles Mexicanos, S.A de C.V.
32. Grace Container, S.A de C.V.
33. Grupo Ici México, S.A de C.V.
34. Hercules de México, S.A de C.V.
35. Hylsol Indael de México, S.A de C.V.
36. Industrial del Alkali, S.A de C.V.
37. Industria Química del Istmo, S.A de C.V.
38. Industria Química de México, S.A de C.V.
39. Ingeniería y Proceso Industriales, S.A de C.V.
40. Kluber Lubricación Mexicana, S.A de C.V.
41. Loctite Company de México, S.A de C.V.
42. Lord de México, S.A de C.V.
43. Mexicana de Resinas, S.A de C.V.
44. Mexim, S.A de C.V.
45. Micro, S.A de C.V.
46. Morton International, S.A de C.V.
47. Nalcomex, S.A de C.V.
48. PPG Industries de México, S.A de C.V.
49. Pegamentos Industriales El León, S.A, de C.V.
50. Paloquímica, S.A de C.V.
51. Poliespuma de Méxioc, S.A de C.V.
52. Poliestireno y Derivados, S.A de C.V.
53. Polimeros de México, S.A de C.V.
54. Poliurequimia, S.A de C.V.
55. Praxair México, S.A de C.V.
56. Química Esteroida, S.A, C.V.
57. Raloy Lubricantes, S.A de C.V.
58. Resinas Y Materiales, S.A de C.V.
59. Rexcel, S.A de C.V.
60. Schenectady México, S.A de C.V.
61. Simón, S.A de C.V.
62. Síntesis Orgánicas, S.A de C.V.
63. Vitro PQ Química, S.A de C.V.
64. Wacker Mexicana, S.A de C.V.
65. Warner Jenkinson, S.A de C.V.
66. Witco México, S.A de C.V.

BIBLIOGRAFIA

1. Diario el día pag. 16-4-11-95
2. Arias Galicia Federico - Administración de recursos humanos Editorial Trillas, México, 1981 pag. 317-319
3. Craigl y Bettel L. Manual de entrenamiento y desarrollo de personal Editorial Diana, México 1981, 1a Edición, 7a. reimpresión pag 15.
4. ARMO. Manual de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra pag 12.
5. Pan Nacional de Capacitación y Productividad (1992-1994 STPS pag.27)
6. Diccionario de la Real Academia. Edición 1996.
7. Guzmán Valdivia Isaac . Problemas de la Administración de Empresas Editorial Limusa, México 1966 pag.69
8. Arias Galicia Federico. Op, cit pag 319.
10. UCECA. Guía técnica para la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la pequeña y mediana empresa - Serie técnica, núm1, Editorial Popular de los Trabajadores 1979 pag. 49
10. ARMO. Manual de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra.
11. Plan Nacional de Capacitación y Productividad (1972-1994 STPS pag.28)
12. Gómez Laura "Detección de necesidades de Capacitación Editorial Limusa 1988 pag 195.
13. Harbison Frederich " Capacitación y Empleo" Mc Graw - Hill, 1995.
14. Guzmán Valdivia, Op. cit pag 69.
15. Diccionario de la Real Academia edición 1996.
16. Valencia José Antonio Educación de la Capacitación. INET-STPS México, 1982 pag. 18
17. UCECA Op, cit pag 50.

18. Craig y Bittel "Manual de entrenamiento y desarrollo de Personal"
Op, cit pag. 15
19. Arias Galicia Federico - Op, cit pag. 319
20. Milton L. Bum "Organización de Empresas"
Editorial Hispano Europea Barcelona 1979, pag 52-53.
21. Edwin B. Flippo - Principios de administración de Personal
Editorial Mc Graw - Hill, México 1978 pag. 179
22. Guzmán Valdivia Isaac - Op, cit, pag 69
23. Disposiciones legales referentes a la capacitación ST y PS
24. Bases Constitucionales: Libro Teórico UNITEC 1996.
25. Asesoría y Administración aplicadas, S.A de C.V.
Estado Actual de la Capacitación en México, 1996.
26. Directorio de la Industria Química Mexicana
ANIQ, 1997.
27. Rogelio Oliver H. Elección de Carreras, Limusa S.A de CV.
Grupo Noriega editores Tercera edición, 1995.