



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

2056
SS CALVA

RELACIONES ENTRE LOS SECTORES
EDUCATIVO Y PRODUCTIVO:

El caso de la Industria Automotriz

M-0032991

TESIS

Que para Obtener el Título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Presenta:

León S. Ramírez Rojas



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

C O N T E N I D O

Pag.

I.	PRESENTACION.....	1
	- Breve panorama de la industria y del sector de distribución automotriz	4
II.	ANTECEDENTES :	
	1 - Aprendizaje; aspectos generales	9
	2 - Teorías básicas y representativas en el aprendizaje.....	15
	3 - La educación tecnológica en México	38
	4 - Proyecto especial en la educación tecnológica.....	45
	5 - Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte 1984-1988	47
	6 - El Adiestramiento	54
	7 - Relaciones entre los sectores educativo y productivo.....	62
III.	DESARROLLO DEL PROGRAMA	68
IV.	CONSIDERACIONES FINALES	151
V.	ANEXOS.....	152
VI.	BIBLIOGRAFIA	175

M-0032991

T.P.S. 4041

I PRESENTACION

El primer paso para un estudio empírico, es la observación de los fenómenos. El área de los fenómenos sociales está delimitada por las conductas de los seres humanos tanto entre sí como en sus relaciones con su entorno social.

Pero aún dentro de esta área social general, cada una de las Ciencias Sociales ha elegido una característica especial de las conductas humanas para su estudio más detallado:

Las Ciencias Políticas por ejemplo, las relaciones de poder en los diferentes agregados humanos; la Sociología, la interacción de diferentes tipos de conjuntos humanos; la Antropología social, la estructura y los cambios de las llamadas conductas culturales, etc.

La compleja conducta humana observada en sus escenarios reales, sin ejercer control ni manejo de variables de ninguna índole sobre ella, nos puede reportar datos y conclusiones muy interesantes a quienes intentamos buscar ciertas explicaciones a sus diversas manifestaciones.

Una modalidad que nos puede apoyar en gran medida para la observación de la conducta humana en su escenario real y aún más llegar a ser una figura familiar en el grupo o medio a observar, es la modalidad denominada como OBSERVACION PARTICIPANTE.

Al no definir un parámetro preciso de objetivos y metas a ponderar en el presente proyecto y tomando en cuenta la experiencia tan

enriquecedora de compartir el "contacto familiar" de un grupo humano de trabajo, el presente estudio se conforma de la descripción total y lo más precisa posible de toda una serie de acontecimientos, decisiones, acciones, acuerdos y relaciones sobre la base de un proyecto de trabajo entre los Sectores Educativo y Productivo; en este caso, la Industria Automotriz.

Así este estudio describe personajes, conclusiones y sobre todo, con la facilidad de participar en el grupo de trabajo, el desarrollo de los acontecimientos de un Proyecto que se inició en un escenario laboral dedicado a la Capacitación y Adiestramiento de Personal el cual dejó vislumbrar en sus inicios interesantes planes y conceptos para el Aprendizaje de Estudiantes de Mecánica Automotriz de diversos planteles técnicos a través de Becas de Capacitación, pero que de acuerdo a las circunstancias diversas, al transcurso del cúmulo de actividades así como a la indiosincrasia de los Sectores Comercial Automotriz y del Educativo, este proyecto inicial se transformó en otro programa de trabajo al cual se le denominó Bolsa de Trabajo; actividad un tanto diferente a las ideas del proyecto inicial y que se gestó a lo largo de un año de paciente observación y descripción de los acontecimientos que giraron en torno al proyecto inicial, siendo en este momento y ante este hecho con el cual finalizamos nuestra descripción.

Para situar al lector en relación al escenario laboral en donde llevamos a cabo la amplia descripción de los hechos, iniciamos con un Breve Panorama de la Industria así como del Sector de Distribución Automotriz.

Enseguida, en el punto II continuamos con los ANTECEDENTES, en donde hacemos mención a fenómenos tales como el aprendizaje desde sus -

aspectos más generales hasta ciertas aplicaciones prácticas las cuales - podemos ver reflejadas en los aspectos correspondientes a la Educación - Tecnológica en México; a los programas de Educación y Cultura y a ciertos detalles del Adiestramiento y la Capacitación.

Concluimos el tema de Antecedentes con algunas experiencias en cuenta a Relaciones que se han intentado establecer entre el renglón Educativo y algunas entidades del Sector Productivo del País.

El punto III se refiere a la descripción de todas y cada una de las actividades, acontecimientos, circunstancias, decisiones, acuerdos, personajes que intervienen y todo lo relacionado con el presente proyecto.

Con la intención de ofrecer al lector un panorama general acerca de la secuencia y trayectoria del proyecto, al inicio de este punto se presenta un concentrado de las principales etapas observadas y registradas, a través de una serie de cuadros que hacen referencia al inicio, desarrollo y término de las observaciones efectuadas. Así, cada cuadro contempla en forma general la etapa, el periodo y la página en donde se puede remitir el lector.

A continuación, en el punto IV, hacemos mención a las CONSIDERACIONES FINALES del proyecto y finalmente, en los apartados V y VI encontramos los ANEXOS y LA BIBLIOGRAFIA que subyacen al presente trabajo.

4

**BREVE PANORAMA DE LA INDUSTRIA Y DEL SECTOR DE
DISTRIBUCION AUTOMOTRIZ**

La Industria Automotriz ha sido y es hasta el momento una rama industrial de gran importancia para el desarrollo económico de nuestro país ya que de acuerdo a las estadísticas formuladas por la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA)¹, en 1982, esta industria se encuentra ubicada dentro de las actividades de mayor participación, ocupando un segundo lugar después de PEMEX, como rama industrial e impulsora del aspecto económico y laboral del país.

La estructura de la industria automotriz en términos generales, puede ser comprendida a través de los siguientes factores:

- **PLANTAS TERMINALES:** Cuya actividad se especifica en la producción de unidades automotrices.
- **AUTOPARTES:** Se refiere al mercado existente de producción y venta de refacciones.
- **DISTRIBUCION:** Hace referencia exclusiva a la comercialización de los automóviles y camiones producidos por las plantas a través de la venta al público consumidor.

Tomado en cuenta el desarrollo del presente trabajo, haremos referencia exclusiva al sector de DISTRIBUCION también conocido como el área de Comercialización de la industria automotriz, por lo que iniciaremos comentando que este sector se encuentra representado por la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA) quien, agrupa aproximada-

1 "La Comercialización Automotriz en México"

mente 1,250 agencias distribuidoras de automóviles y camiones nuevos de todas las marcas ubicadas en la República; las cuales tienen como función principal la de dar un servicio en todo el país con la cobertura geográfica que esto significa; razón por la cual, el sector distributivo o de comercialización automotriz, al ser el nexo de unión con el consumidor, es quien en última instancia lleva el peso del desarrollo del mercado automotriz y cuyas funciones no sólo se pueden valorar cuantitativamente sino también cualitativamente pues basta pensar que es la que provee de unidades al transporte de personas y objetos y que debe contar con la infraestructura que permita proporcionar servicios de mantenimiento, en un país donde más del 90% de pasajeros y alrededor del 70% de la carga se transportan en automóviles y camiones de todos los tipos.

Una vez comentadas algunas generalidades y la importancia del Comercio Automotriz, pasaremos a revisar brevemente las particularidades de una Agencia o Distribuidora Automotriz.

Una Agencia Automotriz independientemente de la marca que represente, generalmente agrupa en sus instalaciones, las áreas o Departamentos que se mencionan a continuación:

- Un Area de ADMINISTRACION que es la responsable de planear, dirigir y vigilar las actividades tendientes al logro de los objetivos establecidos para cada una de las demás áreas de la Distribuidora en forma coordinada, cuidando el adecuado manejo y administración de los Recursos Humanos, Materiales y Financieros.
- Una Area de VENTAS cuya función es llevar a cabo las acciones tendientes para lograr la productividad planeada en la venta de vehículos nuevos y usados cubriendo las necesidades de autotransporte del mercado.

- La de REFACCIONES con la finalidad de mantener un inventario -
adecuado que permita contar con refacciones en forma oportuna -
para la reparación de las unidades ya sea dentro de la Agencia
o en su venta directa a particulares.

- Y finalmente el área de SERVICIO, que es la responsable de dar
mantenimiento y reparación técnica a los automóviles que así lo
requieran para el adecuado funcionamiento de los mismos y la -
entera satisfacción del cliente.

Así, el Distribuidor es un comerciante que se obliga con su --
planta fabricante a distribuir en forma exclusiva sus productos y mante-
nerlos en condiciones satisfactorias para que proporcionen los servicios
adecuados a sus compradores y que generalmente trata de administrar cada
vez mejor su empresa para obtener mejores resultados en la comercializa-
ción de automóviles y camiones nuevos y usados, al proporcionar servi-
cios técnicos de alta calidad de acuerdo a normas específicas, mantenien
do un amplio y adecuado inventario de refacciones y proporcionando finan-
ciamiento al consumidor para dinamizar el mercado.

En todo lo anterior, la Asociación Mexicana de Distribuidores -
de Automóviles (AMDA), apoya a sus Distribuidores asociados, brindándo-
les los servicios de asesoramiento necesarios en materia jurídica, técni-
ca, contable, económica, financiera y de capacitación para lo cual cuen-
ta con Departamentos especializados en estas disciplinas.

Con esta finalidad, el apoyo especializado y exclusivo en mate-
ria de capacitación, se encuentra representado por el Instituto AMDA de
Capacitación y Adiestramiento (IACA) cuyas políticas básicas de operacio
n se refieren a asesorar y apoyar en forma directa al Distribuidor, facili-
tando la obligación que tiene el mismo de capacitar y adiestrar a su per-
sonal.

Asimismo, el Instituto AMDA de Capacitación y Adiestramiento - (IACA) es el responsable de realizar las gestiones de carácter general y particular ante los funcionarios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y demás autoridades competentes, actuando como órgano representativo de los Distribuidores del Comercio Automotriz. Por esto, el Instituto AMDA (IACA) es responsable del cumplimiento de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, por lo que todo Distribuidor tiene derecho a utilizar los servicios de Gestoría y trámites sobre Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, Planes y Programas y Constancias de Habilidades Laborales así como de otros requerimientos que pudiera enviarle la autoridad competente.

Por último, es necesario aclarar que el Instituto dirige su ámbito de competencia a los puestos y funciones de trabajo que no sean cubiertos por las Plantas Terminales o Armadoras ya que ante la eventualidad de cursos o actividades análogas de Capacitación y Adiestramiento, las Plantas Armadoras tienen absoluta prioridad para atender las necesidades que se presenten y, en actividades o programas de alcance general, el Instituto podrá fungir como coordinador e integrador de las actividades en que sea necesario.

Así, una vez comentadas algunas generalidades del Comercio Automotriz, podemos concluir que la actividad Distributiva, cumple una importante función económica y social; por esto, el DISTRIBUIDOR debe estar atento a lo que sucede en su entorno general y contribuir a mejorarlo prestando atención especial a los proyectos que pueden tener alguna influencia y a intervenir para que éstos sean positivos.

II ANTECEDENTES

1. APRENDIZAJE; ASPECTOS GENERALES

El hombre tiene ciertas características distintivas que le dan calidad singular a su estudio. En primer lugar, habla y es un individuo ligado al tiempo; tanto al pasado como el futuro forman parte de su percepción actual de las cosas.

Además, es un ente cultural; construye sobre el pasado, en forma peculiarmente selectiva. Por otra parte, el hombre tiene capacidad muy amplia de interactuar socialmente con sus congéneres lo cual permite trascender las situaciones concretas y lo más significativo es que el hombre en su proceso perceptual, puede verse a si mismo a la vez, como sujeto y objeto, como conocedor y conocido.

Mientras que en los animales se supone que gran parte del comportamiento es instintivo, en los niños humanos, se aprovecha un alto grado de plasticidad, para que aprendan múltiples patrones de conducta. El periodo relativamente largo de dependencia de los adultos que tienen los niños, debido a su impotencia al nacer, contribuye a que adquieran la cultura de su grupo. Utilizando su potencial relativamente grande de inteligencia y su capacidad para las comunicaciones, mediante el habla articulada y otros símbolos, los miembros de todas y cada una de las generaciones construyen sobre las realizaciones-artefactos, ideas, costumbres y tradiciones- de la generación precedente.

La cultura, herencia social de una sociedad, es resultado del aprendizaje acumulado por muchas generaciones. El hombre comparte con otros mamíferos, algunas pulsiones orgánicas primarias, como el hambre, la sed, el deseo sexual, la necesidad de oxígeno, la de calor y la de reposo entre otras.

La primera expresión de esas pulsiones es primordialmente, un -

proceso de maduración; pero de alguna forma, los seres humanos parecen trascender esas pulsiones. En gran parte esta trascendencia se centra en la capacidad humana para enfrentarse a un mundo complejo, pasado, presente y futuro para poder desarrollar abstracciones o generalizaciones que permitan organizar conjuntos de particularidades en patrones razonables.

Es posible que el deseo de percibir, comprender, imaginarse cosas y tratar con las ideas sea una parte de la naturaleza humana, tanto como las aversiones y las pulsaciones orgánicas específicas. Biológicamente, el Homo Sapiens - el hombre - es una especie de mamífero que se caracteriza por sus capacidades superiores de conocimiento y discernimiento.

No hay ningún grupo conocido de seres humanos que no haya desarrollado por medio del aprendizaje, ciertos dispositivos para enriquecer sus contactos con el mundo que lo rodea.

En el desarrollo de estos dispositivos, las personas han tratado de obtener satisfacciones derivadas del hecho de comprender y manipular su mundo, así como sencillamente, de tocar, oler y "saborear" sus diversos aspectos.

Además, en contraste con las capacidades de animales menos desarrollados, el potencial de los hombres para hacerse humanos reposa en gran parte en su capacidad para extender su experiencia a un mundo de símbolos; para funcionar en un nivel imaginativo de la realidad.

Los animales parecen obtener satisfacciones derivadas del empleo de las capacidades que poseen. De manera correspondiente; los hombres obtienen satisfacciones mediante el uso de sus capacidades, tanto naturales como adquiridas. Así, el proceso mismo del aprendizaje tanto concreto como abstracto, puede llegar a resultar satisfactorio para él.

En su vida social, estética, económica, religiosa y política, el hombre muestra tendencia a explorar; no todas las personas desarrollan opiniones ideológicas complejas. Sin embargo, rara vez se encuentran -- grupos de personas que subsisten simplemente a un nivel vegetativo sin -- esfuerzos imaginativos o mentales. Incluso las culturas más primitivas -- han desarrollado folklores e ideologías simbólicas.

Los cambios duraderos de las personas se producen mediante la -- MADURACION, el APRENDIZAJE o una combinación de ambos.

La maduración es un proceso de desarrollo en el que una persona -- de cuando en cuando manifiesta diferentes rasgos, cuyas memorias o pro-- gramas han estado en sus células desde la época de su concepción.

El aprendizaje, a diferencia con la maduración, es un cambio du-- radero en un individuo vivo, no afectado por su herencia genética. Pue-- de ser un cambio en el "insight", la conducta, la percepción, la motiva-- ción o alguna combinación de esas características o capacidades. "El -- aprendizaje es básico para el desarrollo de las capacidades atléticas, -- el gusto para la comida y el vestido, y el aprecio de las artes y la mú-- sica. Contribuye a los prejuicios raciales, la drogadicción, el temor y los desajustes patológicos. En resumen, influye en nuestras vidas en-- todos sus puntos, representando en parte lo mejor y lo peor de los seres humanos y lo peor de nosotros mismos" (Hilgard, E. 1961)

El proceso Enseñanza-Aprendizaje constituye el factor más impor-- tante del mecanismo de la transmisión de la cultura y constituye la sín-- tesis del proceso educativo, que no es más que la incorporación de una -- cultura determinada, a la que el sujeto se va a integrar y sujetar.

La enseñanza es un proceso, donde se intenta que determinados --

contenidos se reproduzcan en el aprendiz y para enseñar dichos contenidos se utilizan paradigmas, señales organizadas que el sujeto va a ir estructurando de acuerdo a sus posibilidades de operar. El aprendizaje es un fenómeno complejo, pero posible de ser entendido e interpretado desde distintos enfoques que se pueden complementar.

Según Sara Pañ, existen varias dimensiones que tratan de interpretar el aprendizaje tales como:

a) La Dimensión Biológica. Aquí se hace referencia a que existen tres tipos de conocimientos:

1. El de las formas hereditarias programadas previamente.
2. El de las formas lógico-matemáticas que se construyen progresivamente.
3. El de las formas adquiridas en función de la experiencia.

En la dimensión biológica se encuentra el primer tipo de conocimientos señalado, que se caracteriza por tener dos funciones comunes a la vida biológica.

1. La conservación de la información y
2. La anticipación

b) La Dimensión Cognoscitiva donde se distinguen 3 tipos de aprendizaje:

1. La adquisición de una conducta nueva que es el resultado de sanciones positivas o negativas que la experiencia le brindó al sujeto.
2. El aprendizaje de las transformaciones de los objetos y sus relaciones.

3. El aprendizaje estructural relacionado con el desarrollo - de las estructuras lógicas del pensamiento.

c) La Dimensión Social. Se expresa a través de la transmisión de la cultura donde se realiza una selección de formas de vida, - que se relacionan con el mantenimiento o superación (según los casos) de estructuras sociales.

d) La Dimensión que interpreta al aprendizaje como función del Yo. Aquí, se expresa que el aprendizaje constituye el equivalente-funcional del instinto a través de su sublimación, la energía se desplaza y da lugar al fenómeno del aprendizaje. Desplazamiento que se da a través de la posibilidad de pensar y de esta forma aplazar el cumplimiento de un impulso.

Lo que desaparece con el instinto es la regulación programada, pero se mantiene la fuente de organización, que es lo que permite la posibilidad de la interiorización o pensamientos y exteriorización o capacidad de transmitir experiencias.

El hombre no solo se ha mostrado deseoso de aprender sino que con frecuencia su curiosidad le ha impulsado a tratar de averiguar cómo aprende. Desde los tiempos antiguos, al menos algunos de los miembros de cada sociedad civilizada han desarrollado y probado, hasta cierto punto, ideas sobre la naturaleza -- del proceso de aprendizaje.

Por lo común, una nueva teoría del aprendizaje no se traduce - en práctica escolar hasta que transcurren de 25 a 75 años.

Por otra parte, cuando una nueva teoría llega eventualmente a afectar las normas escolares, no desplaza habitualmente a sus predecesoras, --

sino que sólo compite con ellas. Así, al incorporarse nuevas teorías, se han agregado a las antiguas y la escena educativa se ha ido haciendo cada vez más confusa.

En la mayoría de las situaciones de la vida, el aprendizaje no -- constituye un gran problema. Cualquier persona (no especializada en el -- campo) da por sentado que aprendemos a partir de la experiencia, y no se preocupa más de la cuestión; no ve nada que resulte problemático en el -- aprendizaje. Durante toda la historia humana, las personas han aprendido en la mayoría de los casos sin preocuparse en absoluto por la naturaleza del proceso de aprendizaje. Los padres les enseñaban a sus hijos y los maestros artesanos a los aprendices. Los niños y los aprendices adquirían conocimientos y los que enseñaban sentían poca necesidad de comprender la teoría del aprendizaje.

La enseñanza se efectuaba indicando y mostrando cómo se hacían -- las cosas, felicitando a los aprendices cuando lo hacían bien y llamándoles la atención o castigándolos, cuando sus realizaciones eran poco satisfactorias. Un maestro enseña simplemente en la misma forma en que le -- enseñaron a él de niño.

Cuando se desarrollaron escuelas con ambientes especiales para facilitar el aprendizaje, la enseñanza dejó de ser una materia simple. Los temas que se enseñaban en las escuelas eran diferentes de las cuestiones que se aprendían como parte de la vida cotidiana, en una tribu o una sociedad. El dominio de los temas escolares, tanto la lectura, como la escritura, la aritmética, los idiomas extranjeros, la geometría, la historia o cualquier otra asignatura, les parecía a los niños tareas de aprendizaje muy distintas de las costumbres de la vida diaria.

Los temas cuya utilidad inmediata no resultaba evidente, les parecían a los alumnos o aprendices, muy diferentes de las habilidades y las

capacidades que se necesitan para la vida social, económica y política de todos los días.

2. Teorías Básicas y Representativas en el Aprendizaje.

Cuando la enseñanza se desplazó del regazo materno a un ambiente formalizado y destinado a estimular el aprendizaje, fue inevitable que surgiera un pequeño grupo de personas que comenzaron a especular sobre si estaban obteniendo o no, en las escuelas, los mejores resultados posibles. Más tarde, los educadores profesionales y los psicólogos que analizaron críticamente las prácticas escolares, descubrieron que el desarrollo de corrientes más o menos sistemáticas de pensamiento psicológico, ofrecían un dispositivo útil para la cristalización de sus expectativas. Todas y cada una de esas escuelas de pensamiento han contenido, implícita o explícitamente, una teoría del aprendizaje.

A su vez, una teoría dada de aprendizaje siempre ha llevado implícito un conjunto de prácticas escolares. Así, el modo en que un educador elabora su Plan de Estudios, selecciona sus materiales y escoge sus técnicas de instrucción depende, en gran parte de cómo define al "aprendizaje". Por ende, una teoría del aprendizaje puede funcionar como dispositivo analítico; sus exponentes pueden utilizarla para evaluar la calidad de una situación escolar dada. La Psicología no es un campo de estudio que se caracterice por un conjunto de teorías internamente consistentes y aceptadas por todos los psicólogos. En vez de ello, es un campo del conocimiento que se caracteriza por la presencia de varias escuelas de pensamiento. En muchos casos, estas últimas pueden complementarse unas a otras; pero, en otras ocasiones, están en abierto desacuerdo.

La teoría del aprendizaje es un campo evidente dentro de la Psicología teórica. En los últimos años, muchos psicólogos se han dedica-

do a estudiar la teoría del aprendizaje. En esa forma, se han centrado - en el desarrollo de teorías sistemáticas, respaldadas por la experimentación.

Las teorías del aprendizaje del siglo XX pueden clasificarse dentro de 2 amplias familias: Las teorías de Condicionamiento E-R (estímulo -respuesta), de la familia conductista y las teorías cognoscitivas de la familia del campo de la Gestalt.

Para los teóricos conductistas o del condicionamiento, el aprendizaje es un cambio conductal. Se produce por medio de estímulos y respuestas que se relacionan de acuerdo con principios mecánicos. Así, implica la formación de relaciones de algún tipo entre series de estímulos y respuestas.

Los estímulos -las causas del aprendizaje- son agentes ambientales que actúan sobre un organismo, ya sea para lograr que responda o para incrementar las probabilidades de que emita una respuesta de un tipo dado. Las respuestas -efectos- son las reacciones físicas de un organismo a la estimulación interna o externa.

Para los teóricos del campo de la Gestalt, el aprendizaje es un proceso de obtención o modificación de "insights", perspectivas o patrones de pensamiento. Al pensar en los procesos de aprendizaje de los alumnos, dichos teóricos prefieren los términos de persona a organismo, - ambientes psicológicos a medio físico o biológico e interacción a acción o reacción. Esas preferencias no son simplemente un capricho, sino que tienen la convicción de que los conceptos de persona, ambiente psicológico e interacción resultan muy útiles para los maestros, con el fin de permitirles describir los procesos del aprendizaje; le permiten a un maestro

ver inmediatamente a una persona, su ambiente y su interacción con su medio; éste es el significado de la palabra campo.

Para resumir brevemente las diferencias entre las dos familias, - los teóricos del condicionamiento E-R (estímulo y respuesta) interpretan el aprendizaje en términos de cambios en la fuerza de variables hipotéticas que se denominan conexiones E-R, asociaciones, fuerzas del hábito o tendencias conductuales.

Los teóricos del campo de la Gestalt lo definen de acuerdo con la reorganización de sistemas o campos perceptuales o cognoscitivos. En consecuencia, mientras que un maestro conductista querrá modificar las conductas de sus alumnos, un profesor orientado al campo de la Gestalt, aspirará a ayudar a sus discípulos a cambiar el modo en que comprenden diversos problemas y situaciones importantes.

Para observar con un poco más de detenimiento algunos conceptos básicos de cada una de las dos amplias familias teóricas representativas del APRENDIZAJE, enseguida comentaremos por separado sus postulados esenciales, así como las diferentes apreciaciones de sus más reconocidos exponentes.

EL CONDICIONAMIENTO OPERENTE DE SKINNER:

En una serie de artículos que empezaron a aparecer en 1930, B.F. - Skinner propuso una formulación de la conducta que se desprendió de las - observaciones del comportamiento de los animales en un tipo de experimento que había inventado; la actividad de oprimir una palanca por parte de una rata, en una caja diseñada especialmente, a la que otros llamaron después - "caja de Skinner".

En general, Skinner reconoce dos clases de aprendizaje, aunque se ha mostrado más interesado en aquella clase de aprendizaje que está sujeta al control de sus consecuencias.

La mayor diferencia con la psicología tradicional del estímulo-resg puesta es la distinción que se hace en el Sistema de Skinner entre conducta respondiente y conducta operante.

La psicología tradicional del esquema estímulo-respuesta recalcoó - la máxima que asienta: "si no hay estímulo, no hay respuesta" presuponiendo la presencia de estímulos cuando se producía una respuesta amn cuando estos no se pudiesen advertir. Pese a la conveniencia de hablar a menudo de respuestas "fortuitas" o "espontáneas", no se dudaba que hubiese estímulos presentes que las provocasen, y que lo único que necesitaba el experimentador era contar con los medios suficientes para descubrirlos. Según - Skinner, este método de "violentar" los hechos resultaba inconveniente e - innecesario.

Propuso distinguir dos tipos de respuestas:

Una clase de respuestas provocadas y otra de emitidas.

Así, se concluye que las respuestas provocadas por estímulos conocidos se llaman respondientes. La contracción pupilar ante la luz y el tirón de la rodilla al aplicarse un golpe en el tendón patelar, son ejemplos convenientes. Hay una segunda clase de respuestas que no tienen que correlacionarse con ninguno de los estímulos conocidos. A estas respuestas emitidas se les llama operantes para distinguirlas de las respondientes. Puesto que la conducta operante no es provocada por estímulos reconocidos, su fuerza no puede medirse de acuerdo con las leyes comunes del reflejo, todas las cuales se enuncian como funciones de estímulos. En cambio se utiliza la tasa de respuestas como medida de la fuerza de la operante.

Una operante puede adquirir una relación, y comúnmente lo hace, con la estimulación previa. En tal caso, se convierte en una operante discriminada: El estímulo se convierte en ocasión de la conducta operante, pero no es un estímulo provocador como en el caso de un reflejo verdadero.

La mayor parte de la conducta humana tiene carácter operante. La conducta de comer, manejar un automóvil, escribir una carta, tiene muy poco respondiente.

El énfasis de Skinner en la conducta operante es propio cuando tiene algo que decir y qué aplicar, en principio, de las formas más comunes de la conducta humana (y animal).

Se dice que hay dos tipos de condicionamiento relacionados con dos tipos de respuesta.

El condicionamiento de la conducta respondiente se atribuye al tipo B porque el reforzamiento se correlaciona con estímulos. El estímulo condicionado (Ejemplo, un sonido) se presenta junto con el estímulo incondicionado (Ejemplo, comida) y de esa manera se llega a producir la respuesta (Ejemplo, salivación). El acontecimiento reforzante que le interesa a Skinner es la presentación del estímulo incondicionado, no la respuesta que se produce ante él.

Pero Skinner después de todo, no atribuye gran importancia a la conducta respondiente tipo E. El que exista o no tal condicionamiento — (es decir, condicionamiento por contigüidad sin reforzamiento operante) — no interesa demasiado a su sistema.

Considera mucho más importante el tipo R. Es este el condicionamiento de la conducta operante, y la letra R se utiliza para llamar la atención hacia el término importante en la correlación con el reforzamiento. En este caso es una respuesta lo que se correlaciona con el reforzamiento. El ejemplo experimental que se utilizó originalmente fue el de la opresión de la palanca. Esta respuesta puede fortalecerse si se acompaña después con comida. Lo importante no es la visión de la palanca sino la opresión de la misma. La respuesta condicionada no se parece a la respuesta ante el estímulo reforzante; la relación con el estímulo reforzante es lo que hace que aparezca.

Un reforzador se define por sus efectos. Cualquier estímulo constituye un reforzador si aumenta la probabilidad de una respuesta. Los estímulos que actúan, según Skinner, como reforzadores son de dos clases:

1. Reforzador positivo es todo estímulo que, sumado a una situación, fortalece la probabilidad de una respuesta operante. La comida, el agua, el contacto sexual, entran en esta clasificación.
2. Reforzador Negativo es todo estímulo que, cuando se elimina de una situación, fortalece la probabilidad de una respuesta operante. Un ruido fuerte, una luz muy brillante, el calor o el frío excesivos, un choque eléctrico, se clasifican como tales reforzadores.

En la vida cotidiana, el reforzamiento de la conducta no es ni regular ni uniforme. El pescador no atrapa un pez cada vez que arroja el anzuelo, y el carpesino no levanta una cosecha siempre después que siembra, lo que no obsta para que uno y otro continúen pescando y sembrando.

Así, Skinner ha incursionado extensamente en dos clases de reforzamiento intermitente, a las que actualmente se llaman reforzamiento de intervalo y reforzamiento de razón.

Con reforzamiento de intervalo fijo se refiere a aquél que se da a intervalos predeterminados de tiempo; cada tres o cada diez minutos a juicio del experimentador. Ya en el experimento, esto significa que se reforzará la primera respuesta que ocurra después del intervalo de tiempo fijado; es decir, que hay una leve variación en el tiempo de reforzamiento, y que este dependerá de la actividad del que está aprendiendo.

En el de intervalo variable, la constante fija se sustituye por uno promedio de modo que, aunque en promedio la respuesta sea reforzada cada cinco minutos, en algunos casos el reforzamiento seguirá inmediatamente al reforzamiento anterior, y en otros casos lo hará con mayor retraso.

En el reforzamiento de razón fija, en vez de entregar una bolita de comida a intervalos predeterminados, ésta se entrega después de un número predeterminado de respuestas.

El reforzamiento de razón variable ocurre al introducir cierta clase de razones que oscilan alrededor de un valor promedio: Como la Probabilidad del reforzamiento permanece aproximadamente constante en cual-

quier momento, sobreviene una tasa uniforme de respuesta; y como la probabilidad se incrementa en virtud de las respuestas rápidas, la tasa tiende a ser alta.

Las posibilidades que encierran los programas de reforzamiento - son casi ilimitadas, y así lo han hecho ver Fester y Skinner (1957) en un vasto volumen dedicado a las variaciones sobre los temas del reforzamiento de razón, del reforzamiento a intervalos y de los programas mixtos.

En relación a los datos recopilados con anterioridad, así como a algunos conceptos que se han empleado para describirlos, la teoría de - - Skinner en general es más bien de "carácter implícito", al declararse a favor de lo que él llama un sistema puramente descriptivo, que al mismo tiempo sea abiertamente analítico. (Hilgard, 1980)

Tratando de observar un poco más la aplicabilidad o la utilidad práctica de esta teoría en lo concerniente al aprendizaje, examinando los pasos que ha seguido el aprendizaje de laboratorio para extenderse al - - aprendizaje en general, se seleccionan algunos problemas típicos, propios de campos determinados y así apreciar cómo son manejados. Estos dominios son: La Tecnología de Laboratorio, la enseñanza programada, la conducta verbal y la Psicoterapia.

Tecnología de Laboratorio.

Lo que constituye el origen de los principios sustantivos de un - campo dado del conocimiento científico, puede llegar a convertirse en el método o la tecnología de otro. Así, el transistor merece la atención - del físico, toda vez que le habla de la física del estado sólido, pero es a la vez un auxiliar tecnológico para el constructor de audífonos para - sordera o de radios portátiles. El condicionamiento operante es, de la -

misma manera, de interés puesto que habla del aprendizaje; pero esto no impide que también posea algún interés para quienes hasta cierto punto se mantienen ajenos a este campo.

Una de las aplicaciones que más llama la atención de los psicólogos experimentales es la que concierne a la psicofísica animal. Con los métodos operantes, es posible producir las curvas de sensibilidad visual de las palomas, para representar el curso de la adaptación a la oscuridad, con la misma exactitud de la experimentación en la que participan los sujetos humanos entrenados.

Instrucción Programada:

En 1954, Skinner anunció y seguidamente comenzó una serie de investigaciones e inventos proyectados para incrementar la eficiencia de la enseñanza de la aritmética, el habla y otros temas escolares. Construyó un dispositivo automático del que se esperaba un desenvolvimiento que superase en algunos aspectos al de los profesores comunes y corrientes, aunque reservando para éstos algunas tareas en que son insustituibles.

Una forma temprana del mencionado dispositivo presentaba combinaciones numéricas para la enseñanza de la suma. El niño marcaba su respuesta en el teclado de una especie de máquina sumadora; si la respuesta era correcta, ocurría el "reforzamiento" consistente en que la máquina daba paso al siguiente problema. Skinner señaló que ningún profesor podría ser adiestrado para dar el reforzamiento tan oportunamente como la máquina, ya que aquél no puede estar con todos los niños a la vez estimulándolos por sus respuestas correctas o rectificándoles las incorrectas. Por otra parte, el profesor difícilmente puede ser adiestrado para determinar el propio orden y la tasa individual de presentación de problemas.

Los dispositivos de Skinner, así como otros modelos posteriores, empezaron a recibir muy pronto los nombres de máquinas de enseñanza o dispositivos de autoinstrucción y los materiales que se convirtieron en la base de la instrucción se denominaron "programas". Algunos de estos se publicaron en forma de libros programados (por ejemplo, Skinner B.F. Holland, J.G. Análisis de la Conducta. México, Ed. Trillas. 1972).

Conducta Verbal:

El lenguaje es lo que distingue más claramente la conducta humana de la de los demás mamíferos. El conocimiento de cómo adquirimos y usamos el lenguaje es esencial para entender el aprendizaje humano. Skinner se ha ocupado extensamente de la conducta verbal. En 1936 grabó un disco que tenía agrupaciones fortuitas de sonidos del habla; los cuales, precisamente por ser al azar, carecían de significado. El disco llamado "sumador verbal", se empleó para estudiar los sonidos "leídos dentro" de las palabras por parte de quien escucha.

Pocos años después, empezó a publicar estudios de asociación de palabras, aliteración, entendida aquí como la semejanza de aquellos vocablos que sólo se diferencian por la vocal acentuada, y otras clases de patrones de sonidos.

El punto principal del análisis estriba en que los sonidos del habla son emitidos (y reforzados) como cualquier otro sector de la conducta. Algunas de las articulaciones del habla consisten en exigir algo del que escucha; tales articulaciones se refuerzan en la medida en que el que escucha, accede. Esta función (llamada "de mando") aparece tempranamente en la conducta verbal del niño. Una segunda función (la "de tacto") es la referente a la asignación de nombre y contribuye a la riqueza y diver-

sificación del lenguaje. Su reforzamiento por parte del que escucha es de carácter más general que el correspondiente al mando. Las relaciones recíprocas entre el que habla y el que escucha, que envuelven reforzamiento mutuo, son complejas pero susceptibles de análisis directo. Este tipo de análisis no reclama, sin embargo, principios nuevos, más allá de los reconocidos en el condicionamiento operante.

Psicoterapias

Skinner (1953) afirma que la necesidad de que la psicoterapia exista, constituye una especie de producto derivado del control excesivo ejercido por la demás gente (en particular, por medio del castigo), en virtud del cual el individuo pierde sus facultades o bien se vuelve peligroso para él mismo o para los demás. El control excesivo da lugar a resultados secundarios, que pueden ser emocionales (miedo, ansiedad, enojo o furor, o depresión) o que pueden manifestarse en la conducta operante (drogadicción, conducta extremadamente enérgica o reprimida, discriminación defectuosa de estímulos, autoconocimiento incompleto, autoestimulación aversiva)

El paciente acude una y otra vez al terapeuta porque cualquier ayuda (o promesa de ésta) tiene un valor reforzante positivo. Según Skinner, la terapia psicoanalítica puede caracterizarse con gran sencillez de la manera siguiente:

El terapeuta constituye un auditorio que no castiga. En estas -- circunstancias, las respuestas reprimidas tienden a aflorar.

Las experiencias olvidadas pueden evocarse, el paciente puede -- actuar agresivamente (o, por lo menos, expresar en forma hablada los impulsos agresivos); e igualmente, mostrar emociones intensas. Según Skinner, la manifestación de la conducta castigada previamente ante el terapeuta, --

hace posible la extinción de algunos de los efectos del castigo.

La psicoterapia se sustenta en la investigación y la redirección - inmediata de la conducta; y esta en sí misma, es el asunto que incumbe a - la terapia; la conducta no es pues, el síntoma de algún otro asunto.

La anterior disertación sobre las aplicaciones de los resultados - de laboratorio, la instrucción programada, la conducta verbal y la psicoterapia, bastan para apreciar la teoría de Skinner, tal como se adapta a una muy amplia clase de problemas. Los pasos que nos restan, a partir del estado actual de nuestros conocimientos relativos a la conducta, hacia campos más dilatados son, en su mayoría, asuntos de técnica e ingeniería, - - antes que de descubrimiento de principios científicos nuevos. Skinner no espera nada nuevo en el dominio de los principios dinámicos, que pueda llegar a convertirse en el tema central de la investigación (5).

TEORIA DE LA GESTALT :

La psicología de la gestalt tuvo su comienzo, y ha adquirido su mayor éxito, en el campo de la percepción.

Sus demostraciones acerca del papel que desempeñan el fondo y la organización sobre los procesos fenoménicamente percibidos son tan convincentes que solamente un opositor extraordinariamente obstinado, desvirtuaría sus logros.

El punto de partida de Koffka para el tratamiento del aprendizaje es la suposición de que las leyes de la organización, propias de la percepción, son aplicables igualmente al aprendizaje. Esta aplicabilidad aumenta debido a la notoriedad que en su teoría concede al aprendizaje, en primer término, del ajuste inicial y al descubrimiento de la respuesta correcta.

Ya que este descubrimiento depende de la estructuración del campo conforme se abre a la observación del que está aprendiendo, la facilidad o dificultad del problema es una cuestión más que otra cosa, de percepción.

La aplicación de las leyes de la organización a los problemas del aprendizaje la realizó Koffka demasiado al caso como para que resulte convincente; pero si este hubiera actuado en forma más sistemática, el desarrollo del argumento habría seguido el siguiente lineamiento: debe haber un principio que guíe (Ley de Prägnanz) las leyes de similitud, proximidad, cierre y buena continuidad que corresponden a la organización y que van supeditadas al principio ya mencionado (Hilgard 1980). A continuación se desarrolla cada una de estas leyes:

La ley de la exactitud: Esta sugiere la dirección de los acontecimientos. La organización psicológica tiende a moverse en una dirección general más que en otras; siempre al estado de exactitud (Prägnanz), hacia una adecuada gestalt.

La organización será tan adecuada o apropiada como lo permitan -- las condiciones prevalecientes. Una gestalt precisa y adecuada tiene propiedades tales como regularidad, simplicidad, estabilidad.

La ley de Prägnanz es una ley del equilibrio como lo son también los principios del máximo o mínimo, en física. Cuando la organización se mueve hacia un mínimo, se caracteriza fenomenológicamente por la simplicidad de la uniformidad; cuando se mueve hacia un máximo se caracteriza por la simplicidad de la articulación perfecta (Koffka, 1935); "Podemos decir, sacrificando gran parte de la claridad de una proposición física, que en la organización psicológica acontecerá tanto o tan poco como lo permitan las condiciones prevalecientes". (1935, P. 108)

La ley de la semejanza: O de la igualdad, es la contraparte de -- la ley de la semejanza de los asociacionistas, esta y las demás leyes provienen de las investigaciones de Wertheimer (1923). El la utilizó como -- un principio determinante en la formación de grupos en la percepción, como grupos de líneas o puntos. Detalles semejantes (por ejemplo, la semejanza en forma o color) o transiciones similares (por ejemplo, la semejanza en los pasos que las separan) tienden a formar grupos en la percepción.

Koffka aplicó la ley de la semejanza a la selección de una huella de memoria, mediante un proceso activo en el momento del recuerdo; esto -- es, que la huella será seleccionada siguiendo un proceso excitatorio que posee el mismo carácter de totalidad.

Posteriormente consideramos el significado de la selección de huella. El significado se da a entender en grado suficiente por el proceso de reconocimiento, en el que un rastro ahora presente hace recordar al mismo, visto anteriormente y da por resultado un sentimiento de familiaridad.

La ley de la Proximidad: Los grupos perceptuales se apoyan de acuerdo con la cercanía de las partes. Entonces si varias líneas paralelas están espaciadas en forma desigual en una página, aquellas que estén más cercanas tenderán a formar grupos contra un fondo de espacio vacío.

Considerando que cualquier cosa que favorezca la organización también favorecerá al aprendizaje, la retención y el recuerdo; la ley de la proximidad se convierte en el equivalente gestaltista de la asociación por contigüidad.

La formación de modelos mediante la proximidad es válida también dentro del área de la audición, como en la agrupación de golpecillos sucesivos, en donde la proximidad es entonces temporal. Si se aplica a la memoria, la proximidad se vuelve una ley de lo reciente. Las impresiones antiguas se reconocen y recuerdan aunque en menor medida que las nuevas, porque la huella reciente está más cercana en tiempo al proceso activo presente (1935).

La Ley del Cierre: Las áreas cerradas son más estables que las no cerradas y, por tanto, forman más rápidamente figuras en la percepción. El cierre, como se aplica al aprendizaje, es una alternativa a la ley del efecto. La dirección de la conducta se orienta hacia la situación de fin que trae consigo el cierre. Y la recompensa influye sobre el aprendizaje.

En una situación problemática la totalidad se ve como incompleta y se origina una tensión hacia la complementación. Este esfuerzo por completar contribuye al aprendizaje y la ejecución del cierre es algo satisfactorio.

La ley de la buena continuidad. La organización en la percepción tiende a ocurrir de una manera tal que un segmento de línea recta parece continuar como línea recta, una parte de círculo como un círculo etc., a pesar de que muchas otras clases de estructuraciones perceptuales fuesen también posibles.

El cierre y la continuidad son aspectos para articular la organización, la cual se aplica tanto al aprendizaje como a la percepción.

En cada una de las leyes anteriores tenemos un principio de la percepción, aplicado al aprendizaje.

El punto de vista general de la psicología de la gestalt está expresado en la aseveración de que las leyes de la organización son igualmente aplicables a la percepción y al aprendizaje. Sin embargo, existen problemas especiales dentro del aprendizaje a los que Koffka dedicó gran parte de sus investigaciones. Por la naturaleza de la teoría de la gestalt Koffka tuvo que encontrar alguna forma de tratar con la influencia evidente de las experiencias anteriores sobre la ejecución presente. El problema se enfoca mejor recurriendo a la memoria, en la que el pasado figura en una u otra forma en el presente. Un segundo problema se refiere a la transformación gradual que tiene lugar a medida que se dominan las habilidades que requiere el aprendizaje por ensayo y error. Finalmente subsiste el problema de la reestructuración del campo presente, como se comprende en el aprendizaje por discernimiento y en el pensamiento productivo.

La actitud gestaltista hacia la experiencia es importante ya que la modificación por y/a través de la experiencia es parte de la misma definición de aprendizaje.

Así, la gestalt prefiere, justamente, concebir los procesos psico-

lógicos como la función del campo presente, en tanto que el papel explicativo de la experiencia pasada parece no ser tan relevante.

Entre algunos ejemplos, están las constancias perceptuales en que un hombre a cierta distancia sigue siendo de la misma estatura, y un traje rojo se sigue viendo igualmente rojo en el sol que en la sombra. También se incluyen las ilusiones de movimientos y la percepción de la tercera dimensión.

Koffka, a pesar de su vigorosa objeción al empirismo, se formó un criterio moderado hacia el papel de la experiencia pasada en el aprendizaje.

Para los psicólogos de la gestalt, no es fácil omitir sencillamente el papel de la experiencia en la memoria, como tampoco pueden hacerlo en la percepción. La memoria depende tanto de la experiencia previa, que sería ingenuo negarla.

Koffka considera indispensable alguna teoría de la huella y procede a considerar cómo las huellas de experiencias pasadas se pueden reactivar con el concurso de procesos presentes.

Los aspectos básicos de las hipótesis de la teoría de la huella son:

- a) Se supone que, de una experiencia previa, persiste una huella que representa al pasado en el presente.
- b) También se propone un proceso presente tal, que pueda seleccionar, reactivar o comunicarse de alguna manera con la huella.
- c) Hay un proceso nuevo resultante del recuerdo o reconocimiento. Deben distinguirse el proceso y la huella; están localizados en diferentes partes del cerebro. El sistema de huella está -

organizado conforme a las mismas leyes que se aplican a otros campos; así también la comunicación entre el proceso y la huella sigue estas leyes.

Fundándose en la doctrina de las huellas, el psicólogo gestaltista puede representar un acontecimiento pasado en el presente. Si el sistema de huella está organizado bajo las leyes de la gestalt, debe experimentar cambios de acuerdo con la ley de Prägnaz. Si estos cambios son de tipo sistemático, constituirán el testimonio contra una teoría de simples conexiones debilitadas por el tiempo o inhibidas por el nuevo aprendizaje.

El sistema de huella total que resulta de la repetición, siempre se está transformando. Con cada repetición la organización de huella separada de los procesos anteriores interactúa con el proceso presente para crear algo nuevo.

Conforme el sistema de huella se hace más fijo, adquiere prominencia sobre los procesos y ejerce más influencia sobre los procesos futuros de aquella que estos puedan ejercer sobre él. Se dice que un sistema de huella como éste, cada vez se vuelve más accesible. En la interpretación de accesibilidad es necesario tomar una precaución: Las condiciones que hacen a una huella más y más accesible para las meras repeticiones de un proceso pueden de la misma manera hacerla menos accesible a otros procesos. Este es uno de los peligros de ejercitarse demasiado en los temas escolares, porque tal ejercicio puede tener una influencia reductora o "cegador".

Mientras la habilidad se está aprendiendo, la huella es menos estable. La estabilidad mayor se adquiere a través de la interacción de la huella y el proceso. Esta adquisición de una mayor estabilidad es lo que se conoce como perfeccionamiento en la habilidad. Debido a que el sistema de huella obedece a las leyes dinámicas, también pasa por cambios de -

estabilización durante un periodo de carencia de práctica, y se explica - que hay una mayor perfección con la práctica distribuida que con aquella muy repetida.

El contraste entre ensayo y error y discernimiento es un tema un tanto mal entendido, pues por un lado existen hechos empíricos y por otro, teorías acerca de éstos. Hasta donde concierne a las situaciones empíricas, hay experimentos que demuestran un máximo de titubeos, con mejoras - graduales y poca comprensión de cómo se realizan éstas. Se pueden clasificar en experimentos donde el aprendizaje es por ensayo o por error, sin - prejujgar los procesos que se van a invocar para explicar tal aprendizaje. También hay experimentos en los que el que está aprendiendo, obviamente - percibe una interrelación que da lugar a la solución del problema; este - experimento se clasifica como de discernimiento. Y hay por último, situaciones que caen entre un discernimiento parcial, combinado con un ensayo y error más bien ciego. La gradación empírica de las situaciones no significa que las interpretaciones tengan que ser igualmente graduadas; es decir, que la conducta de ensayo y error deba explicarse por una teoría de ensayo y error, el discernimiento por una teoría del mismo y la conducta combinada por una combinación apropiada de ambas. Esta impresión suelendarla los autores que toman una posición intermedia. El teórico, reconociendo estas diferencias empíricas trata de tenerlas en cuenta, en base a un conjunto unificado de principios.

Podemos distinguir entre lo que sucede en un experimento real de investigación del aprendizaje por discernimiento y el criterio distintivo del discernimiento, pues lo que ocurre no se limita de ninguna manera a - este último, sino que en gran parte se traslapa con otras formas de aprendizaje. El traslapamiento se ilustra con las 4 características siguientes:

1. Cuanto más inteligente es un organismo es más probable que -- adquiera el discernimiento y que se desempeñe con eficacia en

otras formas de aprendizaje complejo.

2. Es más probable que un organismo con experiencia logre la solución por discernimiento, que uno sin ella. Hasta cierto punto, el discernimiento depende de la experiencia pasada, como sucede en otras formas de aprendizaje. Así, un niño no puede discernir un problema matemático planteado simbólicamente a menos que comprenda los signos convencionales y a pesar de que el problema esté fuera de eso, acomodado a su capacidad.
3. algunos arreglos experimentales favorecen más que otros la producción de la solución por discernimiento. Tanto los procesos inherentes al organismo como las pautas estructurales en el ambiente, contribuyen a la organización y, desde luego, básicamente por la interacción del organismo y el medio. El discernimiento es posible solo si la situación de aprendizaje está arreglada de modo tal que todos los aspectos necesarios estén abiertos a la observación. Si uno de los instrumentos requeridos se encuentra oculto, no es probable que se utilice para la solución o por lo menos, muy difícil.
4. En el curso de la adquisición de la solución por discernimiento se encuentra presente la conducta de ensayo y error.

En el periodo de presolución, el aprendiz puede efectuar muchos comienzos falsos y encontrarse envuelto en la actividad que se puede caracterizar como de ensayo y error. No se puede predecir cuándo llegará el discernimiento (si es que llega).

Estos dos aspectos (tanteos iniciales y carencia de predictibilidad) han sido utilizados por los opositores del discernimiento ya sea para asimilarlo al aprendizaje asociativo, puesto que hay ensayo y error, o

para caracterizarlo de místico, no científico o accidental ya que no se puede predecir al momento de la solución.

La objeción que se hace al discernimiento como impredecible y que por tal razón cae fuera de la ciencia, no tiene fuerza. En cualquier caso, existen otras características más importantes que el momento en el que se presenta el discernimiento; por ejemplo, la reproductibilidad de la conducta y la aplicabilidad a situaciones nuevas. Pero aunque el momento en que se presenta el discernimiento en cierto animal, enfrentado a un problema dado, no es predecible, si es posible preparar los problemas en orden de dificultad de modo que se pueda predecir el grado de probabilidad de que se presente el discernimiento.

Las aplicaciones de una relación percibida a otra situación en la que sea aplicable, es el equivalente de la transferencia del entrenamiento.

Los autores gestaltistas prefieren referirse a esto, hablando de transposición, con lo que aluden al modelo de una melodía transportada a otro tono. Lo que se transfiere es una relación o una generalización, aunque el contenido en las dos situaciones pueda estar completamente cambiado.

Los psicólogos del estímulo-respuesta reconocen una aplicación de correspondencia del viejo aprendizaje a nuevos problemas a través de la generalización de estímulos. Aun cuando hay un traslapamiento entre las teorías, en todos los puntos (vacilación, solución repetida, solución traguesta), no se puede negar que, descriptivamente la conducta llamada discernimiento ocurre efectivamente. Las diferencias residuales entre las dos teorías residen más en sus interpretaciones teóricas de lo que sucede, que en el traslapamiento descriptivo entre las formas más simples de aprendizaje por ensayo y error y los ejemplos más convincentes de discernimiento.

Para los psicólogos gestaltistas, el discernimiento ejemplifica más claramente que otras formas de aprendizaje, la aplicabilidad de las leyes de la organización.

Son estas leyes las que explican el discernimiento, y es pretensión de la gestalt que las mismas leyes expliquen otras formas del aprendizaje. Únicamente en este sentido el discernimiento es para ellos la clase de aprendizaje típica o característica.

Está implícito en la teoría de la gestalt que el que está aprendiendo actúa tan inteligentemente como puede en las circunstancias a las que se enfrenta, de manera que la solución por discernimiento a los problemas es la solución típica, si la solución no es demasiado difícil, y sus elementos están abiertos a la inspección.

Solamente cuando el problema es demasiado difícil, ya sea intrínsecamente o por la forma en que se le presenta al que está aprendiendo, se recurre al tanteo y al ensayo y error.

Los hechos empíricos del discernimiento son tan satisfactorios como los del ensayo y error (Hilgard, 1980).

Los teóricos del aprendizaje aun no se ponen de acuerdo respecto a una de las tres posibilidades:

- a) Que todo aprendizaje es de una clase, básicamente semejante al ensayo y error a partir de la cual se puede derivar el aprendizaje por discernimiento.
- b) Que todo aprendizaje es básicamente de una clase, como el aprendizaje por discernimiento, con el ensayo y error como forma derivativa, o
- c) que ocurre más de una clase de aprendizaje, de las cuales el ensayo y error y el discernimiento son dos ejemplos ilustrativos.

En cualquier caso, los psicólogos gestaltistas han definido las líneas fronterizas del pensamiento relativo a los problemas de aprendizaje, y han prestado un servicio real al poner en tela de juicio la mayor parte de lo que se aceptaba comunmente, sin importar cuáles sean los veredictos o compromisos que el futuro traiga consigo (Hilgard 1980).

En el aspecto ya no tan teorizado y más bien dirigido al entorno práctico y aplicado, podemos decir que el hombre gracias a su inteligencia y actividad creadora, es capaz de modificar el medio en que vive, en todos los niveles; en el físico, en el biológico, en el social buscando con ello su desarrollo propio y el de la humanidad.

Estas modificaciones o cambios influyen sobre él de modo que modifican lo que le es más íntimo y personal, es decir, sus valores, sus pautas de conducta, su manera de contemplar la vida, su conducta en el plano social, cultural y aun sus reacciones psicológicas.

De aquí la actividad transformadora del hombre, a través de las modificaciones que se dan en su medio y que le transforman a él mismo - - exigiéndole una actuación constantemente evolutiva que le lleva a cambiar su sistema de valores.

Así, si el mundo actual vive a la luz del cambio, habrá que buscar medios que le ayuden para adaptarse a estas nuevas situaciones.

3. LA EDUCACION TECNOLOGICA EN MEXICO

Un factor de transformación y de cambio tan esencial para el avance y desarrollo de una cultura como la nuestra, lo implica la EDUCACION, - que se ha ido conformando a la par con las teorías, investigaciones y conclusiones que se han estado desarrollando en este campo y cuyas generalidades ya se han comentado con anterioridad.

La EDUCACION en México como ya se manifestó, representa un factor clave en nuestro desarrollo por lo que a continuación, sin la intención - de presentar "todo un legajo" del Sistema Educativo en México y de acuerdo con los propósitos de este trabajo, presentamos una breve reseña de la EVOLUCION HISTORICA DE LA EDUCACION TECNOLOGICA en nuestro país.

La evolución del Sistema de Educación Tecnológica, es producto de un conjunto de factores tales como el desarrollo social y económico de México; las concepciones educativas que han predominado en el país en los distintos momentos históricos, y la filosofía política imperante en los diferentes gobiernos es en síntesis, producto de los esfuerzos realizados en las diversas etapas de nuestro proceso histórico.

A continuación mencionamos brevemente algunos datos de la evolución de este sistema educativo a partir de 1921, ya que con la creación de la S.E.P. se buscó sistematizar el servicio educativo y resolver la urgente tarea de proporcionar educación básica a un gran número de habitantes que carecían de conocimientos elementales, existiendo solo en el D.F. en aquel entonces, 7,566 estudiantes inscritos en escuelas técnicas.

La cultura técnica industrial, uno de los objetivos de la S.E.P. se fundamentaba en 3 puntos:

- Establecimiento de escuelas de enseñanza industrial y doméstica.
- Ampliación de la Facultad de Ciencias Químicas e Industrias Químicas.
- Y cooperación de la Secretaría de Industria y Comercio en la enseñanza sobre pequeñas industrias y en la preparación de maestros que fueran a enseñar a lugares alejados de los centros fabriles de la República.

Para impulsar la educación técnica, a principios de 1922, se creó el Departamento de Enseñanza Técnica, Industrial y Comercial del que dependían varias escuelas de Ingeniería y de actividades tanto industriales como comerciales.

La creación de la Escuela de Industrias Textiles constituyó una res

puesta para superar el período crítico que desde hacía varios años caracterizaba a la Industria Textil Nacional y que se agravaba día con día, al grado de presentar riesgo de clausura de la mayor parte de las fábricas textiles del país, encontrándose causas tales como la carencia de personal técnico competente ocasionando deficiencias en la elaboración de los productos - y elevando su costo, impidiendo la competencia con industrias extranjeras - similares.

A partir de 1922, la Federación firma convenios con las distintas entidades del país y establece Delegaciones de la S.R.F. en los estados donde no existían. Dentro de esos convenios figuró el apoyo a la enseñanza técnica; así se crearon talleres de enseñanza técnica en Morelos, Puebla y Querétaro entre otros estados.

En 1923 se inauguraron otras escuelas técnicas tales como la Escuela Industrial de Orizaba, Ver. y se establecieron los Centros Industriales Nocturnos de Asistencia Popular para dar instrucción elemental a los obreros. Asimismo, el Instituto Técnico Industrial orientado a la preparación de técnicos de nivel medio abrió sus puertas en el D.F.

A partir de 1925 se otorgó mayor importancia al objetivo de vincular la educación con los requerimientos regionales, y de esta forma, se crearon escuelas en varios lugares del país generalmente vinculadas a las Universidades creándose escuelas Politécnicas con carreras tales como Dibuñante de Arquitectura, Fotograbador, Técnico en Trabajo de Maderas, metales, oficios así como breves carreras prácticas de electricidad, mecánica, industrias agrícolas, químicas de lacas y ensayo de metales.

En la capital del país se fundó la Escuela Técnica Industrial y Comercial de Tacubaya, que serviría de modelo para el establecimiento de otros planteles.

Para 1927, continuaron las acciones para lograr una vinculación entre los sectores educativo y productivo por lo que en este año operaban 264 escuelas técnicas, industriales y comerciales, 27 de ellas dependían de la S.E.P., 41 eran estatales o municipales y 196 particulares.

En 1928 dependían de la Dirección de Enseñanza Técnica, Industrial y Comercial, 62 escuelas con matrícula de 21,308 alumnos y 1,692 maestros.

A partir de 1929, al consolidarse la etapa institucional del país, se van transformando sistemáticamente los planes, programas y proyectos de la enseñanza técnica en torno a una mayor vinculación entre la formación de los recursos humanos y las necesidades compuestas por el desarrollo industrial; sin embargo, el impulso a la enseñanza técnica en la tercera década de este siglo se ve entorpecido por la crisis que enfrenta la industria nacional debida principalmente a la recesión mundial.

En 1931, la Escuela Politécnica se reorganiza en dos ciclos de estudios; la escuela preparatoria técnica de 3 años y la de altos estudios técnicos de 4, cumpliendo con objetivos tales como de servir de antecedentes a los estudios profesionales y el de capacitar a los estudiantes durante los primeros tres años para que estuvieran en condiciones de ejercer tareas de obreros calificados, oficiales o maestros en sus respectivas áreas técnicas. Así, en esa época se identificaban 3 grandes grupos de escuelas técnicas -- dentro del Sistema Educativo Federal: Las destinadas a la enseñanza de pequeñas industrias, las de formación de obreros calificados y las escuelas -- de enseñanza técnica superior.

En 1933, se reorganiza la enseñanza técnica y se le da una estructura de institución politécnica en la que se ordenaban los estudios de diferentes niveles.

La Escuela Preparatoria Técnica se concebía como la columna verte-

bral de la politécnica y de las diversas escuelas especializadas de altos-estudios. Se entendía como una posibilidad de cursar carreras útiles, sólidas y lucrativas en lapsos no mayores de 8 años después de la primaria, para los trabajadores, como una alternativa para su perfeccionamiento y para el país, como un grupo de instituciones docentes de utilidad inmediata y clara.

Así, uno de los logros más importantes en la Educación Técnica, -- fue la creación del Instituto Politécnico Nacional en 1936 iniciando su funcionamiento en 1937 con tres ciclos; enseñanza prevocacional, la vocacional y la enseñanza profesional.

Con la fundación del I.P.N., se recogió toda la experiencia acumulada en materia de enseñanza técnica otorgándole al país una nueva institución de dimensiones nacionales que sería la base para la preparación de técnicos en todos los niveles requeridos para la entonces incipiente y futura importante planta industrial del país. Así, en 1940 se expidió la primera ley orgánica del I.P.N. con la cual se dió existencia jurídica a la Institución.

Entrando a la era industrial, a partir de 1940 el I.P.N. se fortaleció y amplió reforzándose la enseñanza de nivel profesional. Se hicieron reformas modulares a su administración interna y a su reorganización académica. Entre estas reformas se incluyó al ciclo prevocacional que se hizo equivalente al secundario pero con una orientación técnica en lo que se refería al adiestramiento y con demanda de técnicos en diferentes niveles como consecuencia del desarrollo industrial lo cual dió origen a la mas amplia difusión de la enseñanza técnica.

Se siguen creando Instituciones Tecnológicas y ampliando el sistema Educativo Nacional siendo un hecho la importancia de la expansión industrial del país por lo que para 1963, haciendo referencia a un estudio del

Banco de México, desarrollado en 1959, en donde se reveló que las factorías en su gran mayoría no contaban con personal calificado, iniciaron actividades 10 centros de capacitación para el trabajo; 4 en el D.F. y 6 en el resto del país, orientados a brindar a los educandos jóvenes y adultos, una capacitación básica para su incorporación al trabajo.

Al año siguiente, se fundaron 20 nuevos centros; 4 en el D.F. y 16 en diferentes entidades. Para estas fechas, en cuanto a número de estudiantes, en carreras técnicas se incrementó de 46 mil en 1958 a 145,327 en --- 1964.

Se reforma el Sistema y niveles del I.P.N. estableciéndose estudios de Posgrado y creándose más planteles de Nivel Vocacional, y en 1969 fueron separadas del I.P.N. las escuelas Prevocacionales.

En 1966, se creó la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial (ENAMACTI) orientada a formar personal docente para actividades tecnológicas.

Asimismo, durante este periodo, y en el año de 1965 se estableció el Servicio Nacional de Adiestramiento de Mano de Obra para la Industria, --- con las siglas ARMO.

En 1969, los planteles dedicados a la formación de técnicos especializados en el área industrial se convirtieron en Centros de Estudios Tecnológicos.

Durante la década 70-80 el Sistema de Educación Técnica recibe un fuerte impulso; se amplía su capacidad, se revisan estructuras académicas, planes y programas de estudio al tiempo que se le empieza a otorgar un --- importante papel en el desarrollo del país.

Así, de 70 a 76, los planteles de enseñanza técnica se incrementan de 289 a 1,295; se constituyó el Consejo del Sistema Nacional de Educación

Tecnológica. Se promovió el Plan Escuela-Empresa como un mecanismo de vinculación entre el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y el sector productivo.

En 1976, se atendieron a 50 mil alumnos en 28 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial. En tales Centros se establecieron cursos de formación acelerada para obreros.

El bachillerato tecnológico se ofrecía en 106 Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos.

Por su parte, el I.P.N. fue reestructurado en 1974 al expedirse su Nueva Ley Orgánica fortaleciéndose el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados, con lo que se estableció una relación más armónica de las investigaciones en Ciencias Básicas con respecto a las aplicadas y se amplió el número de cursos de Posgrado.

Para 1982, el Sistema de Educación Tecnológica se encontraba compuesto por 83 planteles de formación técnica e industrial, con 13,404 maestros y 202,454 alumnos.

Esta cantidad y panorama educativo, se ve incrementado para el año de 1984 aumentando en forma considerable el número de planteles a 958, con 48,164 maestros y 764,183 alumnos. (ver anexo A)

Asimismo, el Sistema de Educación Tecnológica ha quedado integrado en niveles desde la Capacitación de Mano de Obra, hasta estudios de Posgrado, lo que ofrece una amplia perspectiva para la formación técnico-industrial. (Ver ANEXO B).

4. PROYECTO ESPECIAL EN LA EDUCACION TECNOLOGICA.

Continuando con la importancia de la EDUCACION en el crecimiento y desarrollo de los pueblos, ésta solo puede ser entendida en la medida en que permita, a partir de la formación individual, la integración de cuadros colectivos que responden eficaz y oportunamente a las necesidades de la sociedad.

Consciente de esa situación y de que la vinculación educación-producción no puede darse plenamente solo a través de marcos tradicionales, el sector educativo inició hace algunos años el diseño de esquemas educativos, convencionalmente llamados no formales, para atender las necesidades específicas de muchas personas que careciendo de las oportunidades de recibir la instrucción en forma regular, requieren de ella para su superación individual y al adquirirla pueden participar en la elevación de la productividad.

De esta manera, entendiéndose que el área tecnológica del Sistema Educativo Nacional desempeña especial papel en un país con las características productivas del nuestro, en 1982 inició sus operaciones dentro de la Secretaría de Educación e Investigación Tecnológicas el Proyecto de Educación No Formal Industrial y de Servicios (PROENFIS).

El PROENFIS se entiende así como el instrumento mediante el cual el Sistema Nacional de Educación Tecnológica debe integrar y sistematizar las acciones de Educación No Formal que en forma dispersa vienen desarrollando las diferentes unidades de su área industrial y de servicios.

Este proyecto además de apoyar la productividad a través del diseño de cursos no formales que respondan a las necesidades específicas de capacitación para y en el trabajo, pretende optimizar el uso de una costosa infraestructura educativa que, sobre todo en circunstancias como las actua

les en que el crecimiento cuantitativo se ve necesariamente reducido, debe ser aprovechada al máximo.

Más de 600 planteles del Sistema de Educación Tecnológica en el área industrial y de servicios, más de 300 especialidades distintas, talleres y laboratorios equipados con elevadas inversiones, constituyen una infraestructura que amada a la disposición de calificados y reconocidos instructores debe ser aprovechada durante el tiempo que no se utiliza en la impartición de la educación regular para brindar oportunidades viables de superación a muchos grupos sociales que carecen de la capacitación y adiestramiento necesarios para poder incorporarse a una actividad productiva, digna y socialmente útil, por un lado, y por otro, poner a disposición del aparato productivo del país, un apoyo inmejorable para cumplir con obligaciones de capacitación.

Los objetivos generales del proyecto PROENFIS son:

1. Integrar y sistematizar las acciones de Educación No Formal desarrolladas en el área industrial y de servicios del Sistema Nacional de Educación Tecnológica.
2. Ofrecer mayores oportunidades de incorporación y superación productivas.
3. Brindar respuestas al Aparato Productivo.
4. Asegurar un mayor aprovechamiento de la Infraestructura.

De la misma manera y tomando en cuenta los esfuerzos para contar con una educación cada vez mejor dirigida y cimentada, en el último tercio del año pasado, surge el Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte 1984-1988 del cual enseguida presentamos un breve resumen de sus principales objetivos y características.

5. PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACION, CULTURA, RECREACION Y DEPORTE
1984-1988

Considerando que en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se puso de relieve la necesidad de conferir un decidido impulso a la extensión de la educación y la cultura y de incrementar sus niveles - cualitativos y además reconociendo como objetivos fundamentales del sector educativo, en el contexto de la política social el promover el desarrollo integral del individuo y de la sociedad mexicana, ampliando el acceso de - todos los mexicanos a las oportunidades educativas, culturales, deportivas y de recreación, mejorando la prestación de los servicios educativos, cul- turales, deportivos y de recreación, se aprueba el programa sectorial de - mediano plazo denominado: PROGRAMA DE EDUCACION, CULTURA, RECREACION Y DE PORTE 1984-1988 elaborado por la S.E.P.*

Dicho Programa contiene los programas específicos a través de los cuales se instrumentará la política educativa de la presente administración, haciéndose una descripción de las acciones que se realizarán en cada uno de ellos y formulándose los objetivos, las líneas de acción y las metas a al- canzar en el periodo correspondiente.

Así, inicialmente se hace referencia a un DIAGNOSTICO de los Servi- cios Educativos, Culturales, de Deporte y Recreación así como a la Adminis- tración de los Servicios del Sector, observándose las dificultades, obstácu- los y problemática existente en estos aspectos tales como:

- △ En general, el Sistema educativo en sus diversos tipos y moda- lidades de enseñanza no ha promovido, de manera suficiente, la generación de hábitos y actitudes que fomenten el autoaprendi- zaje, destacando la falta de acciones orientadas a hacer de la educación un proceso permanente, que se extienda a lo largo de la vida de los individuos, aunque esta problemática no puede -

* S.E.P. Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte. Diario Oficial de la Nación. Tomo CCCLXXVI No.15 21-Sept.84 P.40

explicarse solamente por las deficiencias del sistema educativo sino que debe situarse también en el contexto más amplio de los problemas sociales y económicos del país.

Posteriormente se comenta LA IMAGEN-OBJETIVO de la Educación Mexicana cuya política debe ser realista en cuanto a las insuficiencias del Sistema; por lo que no basta con plantearse metas de cobertura total en la educación primaria, ni con incrementar el número de maestros y de instalaciones o el presupuesto educativo. Así, se tiene como propósito consignar una -- imagen-objetivo a través de los rasgos principales que deben perfilar al sistema educativo mexicano del futuro y que suponen la puesta en marcha ahora, de políticas que hagan factible dicha imagen para el año 2000, buscando superar para dicho año, los vicios y deficiencias de la educación tradicional y lograr que el proceso de enseñanza responda íntegramente a los propósitos que sustenta la filosofía de la educación mexicana. De esta forma, se intentan consolidar ciertos cambios-estructurales en el sistema, mismos que harán posible una elevada calidad de la enseñanza previéndose cambios en los niveles educativos, en los contenidos, métodos y sistemas de enseñanza; en los apoyos didácticos y culturales así como en su administración.

También, se contempla otro capítulo que hace mención a los -- objetivos y lineamientos de estrategia de la Revolución Educativa la cual deberá erradicar los desequilibrios, las insuficiencias y deficiencias que se han generado a través de nuestra evolución histórica por lo que de acuerdo con la estrategia de cambio estructural, la Revolución Educativa persigue --

objetivos tales como:

- Elevar la calidad de la educación en todos los niveles, a partir de la formación integral de los docentes.
- Racionalizar el uso de los recursos disponibles y ampliar el acceso a los servicios educativos a todos los mexicanos, con atención prioritaria a las zonas y grupos desfavorecidos.
- Vincular la educación y la investigación científica, la tecnología y el desarrollo experimental con los requerimientos del país.
- Regionalizar y descentralizar la educación básica y normal.
- Regionalizar y desconcentrar la educación superior, la investigación y la cultura.
- Mejorar y ampliar los servicios en las áreas de educación física, deporte y recreación.
- Hacer de la educación un proceso permanente y socialmente participativo.

Para el cumplimiento de estos objetivos, se observan una serie de lineamientos generales así como específicos para lograrlos y facilitar la movilización y el avance de las actividades del Sector en la dirección deseada.

Para este efecto, se llevarán a cabo una serie de proyectos estratégicos definiéndose al proyecto estratégico como el conjunto de acciones que permiten atender en forma inmediata aspectos cruciales de la puesta en marcha de las acciones de este programa. Se trata de medidas coyunturales, de vigencia temporal, mediante las cuales se coordinará y brindará apoyo y estímulo al funcionamiento de áreas clave, para activar, reordenar y jerarquizar la operación de los programas del sector.

Asimismo, los proyectos estratégicos permitirán la detección y resolución oportuna de problemas concretos no atendidos o insuficientemente cubiertos. Con estos proyectos se emprenden actividades específicas que en su momento deberán incorporarse a los programas regulares.

En el último capítulo que se contempla en este programa, se presentan los PROGRAMAS a través de los cuales se instrumentará la política educativa de la presente administración. Haciéndose una descripción de las acciones que se realizan en cada programa así como la formulación de los objetivos, las líneas de acción y las metas a alcanzar en el periodo 1984-1988, a continuación presentamos la caracterización de cada uno de los PROGRAMAS:

1. Coordinación de las acciones del Sector:

La función primordial de este programa es la coordinación de las tareas de organización conducción y administración del proceso educativo en su conjunto.

2. Planeación y Programación Educativa:

Este programa tiene como finalidad la planeación, programación y presupuestación del Sector, así como la evaluación del proceso educativo y el control administrativo interno de la S.E.P.

3. Educación Básica:

A través de este programa se ofrecen los servicios educativos en la modalidad formal, en preescolar, primaria y secundaria. En estos niveles se ubican las acciones institucionales con que se atiende al mayor número de mexicanos.

4. Educación Rural e Indígena:

Este programa cubre los servicios de preescolar indígena, de - -

primaria bilingüe y bicultural, de otras opciones de educación para el medio rural y de apoyo a la comunidad.

5. Educación inicial y especial.

Este programa se ocupa de la educación inicial y la especial.

6. Educación para Adultos.

Corresponde a este programa el cumplimiento de dos tareas:

En primer lugar, atender a las personas que llegan a la edad adulta (tomando como límite mínimo los 15 años cumplidos) analfabetas o que no han cumplido o completado la educación básica. En segundo lugar ofrecer a la población adulta los conocimientos, técnicas de trabajo y medios de expresión que le permitan participar responsable y fructíferamente en las tareas productivas y la vida cultural del país.

7. Formación, Superación y Actualización del Magisterio.

Este programa incluye los servicios destinados a la formación de profesores para la actualización y mejoramiento profesional del magisterio en servicio.

8. Investigación Aplicada y Desarrollo Experimental en Educación

En este programa se lleva a cabo la revisión, desarrollo y elaboración de los planes, programas de estudio, textos y materiales didácticos para la educación preescolar, primaria, secundaria y normal. También se promueven y apoyan estudios, investigaciones y experimentos educativos que responden a prioridades del Sector, fomentarán la utilización y desarrollo de tecnología educativa autóctona, y generan modelos para atender a los grupos marginados o rezagados del sistema formal.

9. Descentralización de los Servicios Educativos.

El programa comprende las acciones de descentralización de la educación básica normal. La descentralización es un proceso gradual y progresivo que se realiza previo estudio de la realidad y especificidad de cada entidad federativa. Así, se determinan las modalidades que cada caso requiere en el orden jurídico, pedagógico, laboral, administrativo y financiero.

10. Reordenación del Sistema de Educación Universitaria;

El programa comprende una estructuración y dirección eficaces con la finalidad de ofrecer servicios más competentes en el Sistema Nacional de Educación Universitaria integrado por dos subsistemas: El de Educación Media Superior y el de Educación Superior.

11. Impulso al Sistema de Educación Tecnológica;

Los servicios que integran el Sistema de Educación Tecnológica surgieron como una respuesta a los requerimientos del personal técnico especializado en el país.

A través de este sistema se ofrece la educación tecnológica en los niveles medio superior bivalente, medio superior terminal y superior. Abarca las áreas industrial y de servicios, agropecuaria, forestal y de ciencias del mar.

12. Vinculación de la Investigación Tecnológica y Universitaria con las Necesidades del País.

Este programa atiende la investigación y los estudios de posgrado de los sistemas universitario y tecnológico. Sus actividades son la formación de recursos humanos de alto nivel y el desarrollo de la investigación.

13. **Preservación, Impulso y Difusión de la Culturas**

El propósito de este programa es fortalecer, impulsar y difundir la cultura. Comprende las tareas encaminadas a preservar y fomentar las distintas manifestaciones artísticas y culturales -- (artes, letras, artesanías, música, danza, tradiciones, vestimenta y arquitectura).

14. **Impulso a la Educación Física, el Deporte y la Recreación:**

Mediante este programa el Sector ofrece una amplia variedad de -- actividades deportivas y recreativas. Se concede especial atención a la educación física en los planteles educativos, a la recreación y al deporte para la juventud y al fomento de éste entre los sectores mayoritarios.

15. **Ampliación y Mejoramiento de la Planta Física:**

A través de este programa se efectúa la construcción de escuelas e instalaciones administrativas, culturales y deportivas del Sector, así como la dotación del equipo correspondiente.

16. **Servicios de Apoyo:**

En este programa se desarrollan cinco líneas de acción:

Intercambio educativo y cultural, incorporación de escuelas, otorgamiento de becas, regulación del ejercicio profesional y protección de los derechos de autor. La cooperación internacional se -- realiza mediante la concertación de convenios de intercambio educativo, cultural y científico y de asistencia técnica.

17. **Administración de los Recursos del Sector:**

A través de este programa se lleva a cabo la administración de -- los recursos humanos, materiales y financieros del Sector. Para

la adecuada operación del Programa se han definido cuatro áreas de acción que integran los distintos tipos de recursos: La de recursos humanos, que se encarga de la superación, desarrollo y administración de personal, incluyendo prestaciones y servicios; la de servicios materiales, que se hace cargo de la adquisición y dotación de los recursos materiales así como del mantenimiento y conservación de la infraestructura física y la prestación de los servicios correspondientes; la de recursos financieros que opera, administra y controla el ejercicio del presupuesto de egresos de las dependencias y organismos del Sector; y la del Sistema de Pagos que comprende su normatividad, operación y control.

Dentro de los dos últimos apartados, hemos mencionado frecuentemente el aspecto de la capacitación y el adiestramiento en el sector industrial y cuya finalidad ya observamos de antemano; elevar la calidad y eficiencia de los cuadros productivos.

Por tal razón, a continuación presentamos una breve reseña de los inicios y desarrollo del adiestramiento en nuestro país.

6. EL ADIESTRAMIENTO.

Con la Revolución Industrial en Inglaterra se inicia un proceso orientado a la sistematización de los actos productivos, con vistas al aprovechamiento óptimo de los recursos económicos. El trabajo del hombre -la división del trabajo- es parte constitutiva de esta concepción del sistema de producción, la dualidad indisoluble hombre y tecnología.

En solo un siglo habría de producirse la expansión de la producción de bienes de consumo y de capital. Los bienes de consumo están destinados a satisfacer las demandas de los países cuyas economías solo permiten la --

asimilación de productos en la medida del intercambio de materias primas. La producción de los bienes de capital constituye el mecanismo básico de la política económica de los países altamente desarrollados.

En estos dos parámetros transcurre la historia moderna de las luchas por el desarrollo económico.

En tanto la tecnología avanza como resultado del florecimiento de la investigación científica, se plantean los problemas inherentes a la necesaria concordancia entre la eficacia de los equipos de producción y la eficiencia del trabajo del hombre.

Este es, en sus términos generales, el nuevo concepto presente en el lenguaje económico: La Productividad.

En 1915 se originan los primeros centros de organización científica del trabajo. En los países capitalistas, sobre todo en los Estados Unidos, se van desarrollando hasta constituir bloques científicos; la producción en la línea de Henry Ford es un buen ejemplo de esta concepción primaria de la eficiente organización de los sistemas de producción. El "Taylorismo" es otra forma de expresión de este entendimiento mecanicista de la relación hombre-máquina.

Estas concepciones, entre otras, con la base de las nuevas formas de organización del desarrollo económico. En sus orígenes, el hombre se considera como parte integrante del equipo; sin embargo, paralelamente al desenvolvimiento de la economía contemporánea, se presentan acontecimientos sorprendentes en el orden social. El hombre de nuestro tiempo vuelve sobre las bases de su propia conciencia y replantea su posición en las relaciones de producción. En los países capitalistas forma parte de políticas de participación económica de los grupos obreros, los beneficios mismos que puede reportar la productividad. En el caso mexicano, nuestra Revolución viene a dar la connotación precisa a las relaciones sociales en el proceso de desarrollo

económico del país.

Estos hechos de la organización científica del trabajo, de la eficiencia en el uso de los recursos disponibles para el desarrollo económico; estos fenómenos de la tecnología se van aglutinando para cobrar un contenido social, de acuerdo con la estructura política.

La Segunda Guerra Mundial y la devastación de Europa originan el monumental programa de reconstrucción llamado Plan MARSHALL, patrocinado por el gobierno de Estados Unidos y dirigido a los países conocidos como de la Europa Occidental.

Entre otras aportaciones del Plan Marshall hay una por demás significativa: La activación del movimiento de productividad europeo como fórmula para lograr la "optimización" de los recursos que se pusieron en juego en la tarea de la reconstrucción económica.

Es en el movimiento de productividad europea donde se ubica el más definido antecedente de un movimiento de productividad que habría de trasladarse a la América Latina, igualmente como parte de un programa de cooperación norteamericano, a manera de respuesta a las demandas de nuestros países subdesarrollados de una mayor participación de los Estados Unidos en la tarea de propiciar el desarrollo en los países del hemisferio.

De esta manera, nos encontramos en un momento dado con una experiencia de lo más interesante: La Agencia Europea para la Productividad, que ya incorporaba, dentro de sus programas de acción, a cada uno de los países miembros de la Organización Europea para el Desarrollo Económico. Esta experiencia de la Agencia Europea para la Productividad llega a México como iniciativa patrocinada por el Gobierno de los Estados Unidos.

Se habló de que en América Latina se hiciera un programa semejante, auspiciado especialmente por el Gobierno de ese País, para fomentar el desarrollo industrial de las naciones latinoamericanas.

Así se explica la relativa simultaneidad con que fueron establecidos los Centros Industriales de Productividad en casi todos los países de la América Latina.

De esta forma, en 1955 se creó el CENTRO INDUSTRIAL DE PRODUCTIVIDAD, adoptando el modelo clásico de este tipo de instituciones, y consecuentemente los propios contenidos, desde el punto de vista de las técnicas tradicionales que tienen que ver con el incremento de la eficiencia. El Centro Industrial de Productividad adoptó los principios generales de los teóricos norteamericanos que habían contribuido tan decisivamente a la sorprendente reconstrucción europea.

Los objetivos que definieron originalmente el proyecto de creación del Centro Industrial de Productividad fueron los siguientes:

- Facilitar, por medio de una acción cooperativa por parte de ambos Gobiernos, el fortalecimiento de la estructura económica básica de México ampliando la economía mexicana y elevando las normas de vida del pueblo mexicano.
- Elevar en México los niveles de productividad y producción asegurando el aprovechamiento más eficiente de los recursos y facilidades reales existentes en México, mediante la introducción en la industria mexicana de una mejor administración y de normas, prácticas y técnicas perfeccionadas en materia de productividad, reforzadas por un esfuerzo constante para aplicar a la industria, trabajo y comercio mexicanos, las prácticas y principios técnicos y científicos más adecuados a efectos de lograr dichos fines.
- Estimular e incrementar el intercambio entre ambos países, de conocimientos, métodos de perfeccionamiento y técnicas con el objeto de obtener un aumento de la productividad industrial en tal forma que las utilidades de ésta, contribuyan a niveles más altos

de vida a través de una productividad más amplia y de un consumo más extenso de mercancías, mediante la reducción de costos, la obtención de ingresos más elevados tanto por parte del patrón como de los trabajadores y precios reducidos.

- Promover y robustecer el entendimiento y buena voluntad entre los pueblos de México y Estados Unidos de América y fomentar el desarrollo de la vida democrática.

Sin embargo y al transcurrir de los años, se consideró la conveniencia de que el desarrollo industrial del país se apoyase en forma creciente en el mejor aprovechamiento de la capacidad de producción agrícola, industrial y de servicios, el obtener una disminución de costos unitarios de los bienes y servicios producidos en condiciones del máximo aprovechamiento de equipo e instalaciones, de contar con una estructura racional de salarios y de una eficiencia cada vez mayor en la dirección y operación de las empresas, teniendo en todo caso como meta el fortalecimiento de la capacidad adquisitiva de los consumidores nacionales y como dato relevante que el esfuerzo público y privado se oriente de manera permanente al incremento de la productividad tratando de lograr un desarrollo equilibrado de las distintas regiones del país que permita usar de manera más racional los recursos naturales y técnicos disponibles, y que la pequeña y mediana industria reciban ayuda técnica conducente a mejorar su organización y a elevar su nivel de productividad.

Así, con el fin de alcanzar los propósitos descritos, con apoyo en una cooperación organizada entre los sectores público y privado, los sectores obrero, empresarial y educativo, convinieron en instituir una Asociación Civil cuya finalidad era crear un CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD el cual fue constituido el 14 de agosto de 1965, estableciéndose asimismo las formas de organización y los órganos responsables de la dirección y ejecución de las políticas y programas a cargo del Centro.

Tomando en cuenta una de las finalidades de la creación del **CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD** al referirse a que los obreros cuenten con mejores recursos intelectuales y con mejores habilidades para su participación en el desenvolvimiento de nuestras industrias, fue como el gobierno de México con la cooperación de la Organización de las Naciones Unidas, creó el 21 de junio de 1955, el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO).

Así, la existencia de ARMO se debe a la cabal comprensión que se ha tenido del problema de la formación de los trabajadores de México, para que cumplan su compromiso con el desarrollo nacional de manera más eficiente y puedan, a corto plazo, tener una más amplia participación social. Se trata pues de una institución que aporta, en el nivel nacional y en el internacional, importantes concepciones para consolidar una política de capacitación para los trabajadores ocupados en la planta industrial nacional.

De esta forma, en la creación de ARMO estuvieron presentes cuatro si puestos principales:

- a) La rapidez del crecimiento industrial y del cambio tecnológico que afecta a los sistemas productivos.
- b) La naturaleza de la población incorporada a las actividades industriales y las condiciones previsibles de los grupos que habrán de sumarse al sector industrial en los próximos años, partiendo del principio de que esta población representa un grupo de incipiente nivel educativo.
- c) Los requerimientos de formación técnica para los grupos obreros, más allá de las soluciones empíricas que tradicionalmente ha ofrecido el trabajo mismo en la industria, así como el reconocimiento de que las formas tradicionales de adiestramiento técni-

co en el nivel obrero, no constituyen una alternativa de soluciones para el perfeccionamiento de los trabajadores o mano de obra ocupada en la industria.

- d) Las limitaciones físicas de cualquier sistema educativo formal - para satisfacer las necesidades de formación y perfeccionamiento de los trabajadores ocupados, sobre todo por la diversidad de -- las ramas industriales y por las magnitudes mismas de la pobla-- ción que requiere estos servicios.

Sobre la base de estos cuatro supuestos se concluyó que era indispensable adoptar soluciones operantes, capaces de extender las posibilidades de la capacitación de la mano de obra, en debida concordancia con los índices - de crecimiento de la industria nacional y los problemas del cambio tecnológi-- co propios de este mismo crecimiento, por lo que las soluciones que se consi-- deraron más viables, más consecuentes con la apreciación de las condiciones objetivas de la industria nacional fueron las siguientes:

- a) Procurar por todos los medios, la superación de los métodos para el adiestramiento de trabajadores en servicio.
- b) Utilización plena de los medios modernos de transmisión del cono-- cimiento.
- c) Elaboración de materiales pedagógicos prototipo susceptibles de ser aplicados, principalmente, en programas que puedan desarro-- llarse en la propia planta industrial.
- d) Perfeccionamiento de los sistemas de capacitación de personal - instructor para la planta industrial, que pueda constituir un -- importante agente multiplicador en el proceso de superación de - las condiciones tecnológicas de los grupos obreros en la distin-- tas ramas industriales.

En conclusión, lo que parece ser el hecho más significativo en la creación de AEMO es de que no se trata de una institución docente en el sentido tradicional o formal.

AEMO no es una escuela sino un Centro de Investigación, diseño y experimentación de materiales pedagógicos; de técnicas de adiestramiento para la preparación del personal obrero en planta y de formación de personal instructor que con estas técnicas ponga en práctica programas de adiestramiento en las propias industrias.

Por esto, AEMO es el más claro resultado de la apreciación de las magnitudes del desarrollo industrial de México y de sus perspectivas para los años venideros en relación con los recursos humanos que este mismo desarrollo demanda.

El desarrollo industrial de México y la creciente complejidad tecnológica que adoptan las distintas ramas industriales, exige más altas calificaciones del personal obrero encargado de la operación de los equipos y de la producción misma.

7. RELACIONES ENTRE LOS SECTORES EDUCATIVO Y PRODUCTIVO.

Hemos revisado ya algunos aspectos teóricos para tratar de comprender el aspecto del APRENDIZAJE; también algunos aspectos un tanto más aplicados a las situaciones prácticas que involucran a la Educación, a la Tecnología y en especial al Adiestramiento como una herramienta aplicable al Desarrollo y Productividad de nuestro país.

Ahora surge una situación interesante: Cómo entrelazar las investigaciones, estudios y formación teórica con los requerimientos de la Planta Productiva?

Ante esto, a continuación revisaremos algunas experiencias comentadas, en una Sesión de Trabajo correspondiente a un Congreso de Capacitación y Adiestramiento realizado en nuestro país; experiencias encaminadas a la situación de entrelazar los esfuerzos de la formación técnica de los recursos humanos con su aplicabilidad a los eventos, prácticas y realidades de nuestro sector productivo.

En esta sesión de trabajo, los asistentes representaban a varias - empresas, entre ellas PEMEX y Teléfonos de México principalmente.

En lo que atañe a actividades de formación práctica para gente formada con tecnología e información teórica, se comentaron varias experiencias e ideas que han sido aplicadas y de las más interesantes, se pueden - considerar las siguientes:

En Petroleos Mexicanos, según comentarios de su representante, capacitan a los trabajadores que tienen de 18 a 50 años en cursos de capacitación continua. En 1972 elaboraron un programa de 750 cursos donde participaron 12,500 trabajadores de 53,000 de todas clases en aquel entonces.

Aparte de esto, la Institución de acuerdo con el Contrato Colectivo otorga distintos tipos de becas a los hijos de los trabajadores. Precisamente la experiencia que se obtuvo en PEMEX sobre este tipo de prestaciones orilló a la ley que se implantó en 1970 a prohibir la capacitación a menores de 18 años, porque en PEMEX había muchos aprendices, alrededor de 500; pero éstos estaban aprendiendo un oficio determinado, instrumentos, combustión interna, electricidad, etc.

Estaban becados por el especialista, el trabajador especialista sindicalizado; entonces este "becante" desde luego enseñaba el oficio a quien se le encomendaba, pero además, lo traía como su mandadero, como su ayudante para traer las coca-colas, las tortas, ir al correo etc. Se perdía mucho tiempo en la enseñanza y posteriormente cuando terminaban su periodo de aprendizaje que era de cuatro años, el "becado" recibía contratos de transitorio o eventual.

El "becado", al ser aprendiz, ganaba un salario determinado, pero - por decir un ejemplo terminaba su aprendizaje en la especialidad de instrumentos de control; entonces estaba sujeto a que el Sindicato lo propusiera-

para ocupar un contrato de transitorio de un mes, de dos meses o de tres meses en dicha especialidad.

Pero qué sucede?, llega la oportunidad de que se le ofrece la planta en carpintería; él estudió "instrumentos de control" y tiene contrato de transitorio que a veces son por un mes o por dos; pero al presentarse la oportunidad de ocupar la planta en Petróleos Mexicanos como carpintero, generalmente esos muchachos se van a la planta. Todo ese periodo de aprendizaje de cuatro años se desperdicia porque el aprendiz se vuelve carpintero y después resulta una frustración del individuo, mal ubicado etc.

Ante estas situaciones, la ley prohibió el aprendizaje en las empresas y lo sustituyó por medios más convenientes, por ejemplo en Petróleos se estableció lo que se llama actualmente, BECAS.

La formación de esas becas que son de cuatro años, orilla al trabajador a que se inscriba en una escuela técnica; cuando termina se le buscará el acomodo, sin ningún compromiso para la empresa desde luego, en la especialidad que estudió abarcando mayor campo de acción en los aspectos técnicos de las diferentes especialidades; así no restringen sus áreas de aplicación como al aprendiz. Esa es una de las ventajas independientemente de las escuelas y diferentes tipos de becas que otorga Petróleos Mexicanos.

Dentro de esta Sesión de Trabajo, otra intervención que se consideró de importancia en lo referente a la Vinculación de los sectores educativo y productivo fue la expuesta por un Delegado de Teléfonos de México en lo referente a su experiencia personal sobre reclutamiento y selección de personal, ya que debido a la gran necesidad de técnicos subprofesionales en la ciudad de México, buscaron y encontraron varios tipos de escuelas, que podían ayudarles tales como el Instituto Politécnico Nacional, la "Wilfrido Massieu", los CENETI (Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial), o los CEGATI (Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial) y se encontraron también que en el interior de la República existen institutos --

tecnológicas regionales, en su gran mayoría pertenecientes al Sistema Tecnológico Nacional, los cuales les empezaron a dar facilidades para capacitar a técnicos sobre telefonía y en reciprocidad, Teléfonos de México, les donó cierto material de enseñanza y equipamiento para las prácticas de los alumnos.

Así, recibieron información del número de egresados, calificaciones y promedios; y lugar donde prefieren trabajar según las zonas de ubicación o de residencia. Esto les proporcionó una mayor facilidad para tratar de ubicar personal en el interior de la República. Por lo anterior, tanto de PEMEX como de Teléfonos de México se concluyó que ha sido beneficiosa la comunicación con esos institutos.

También se cuestionó si la empresa que subvenciona a esos institutos interviene en cuanto a las necesidades específicas para la preparación de los capacitandos. El asistente de Teléfonos manifestó que normalmente toman o contratan a técnicos en electrónica o técnicos electricistas egresados de los planteles, para hacerlos técnicos en telefonía, dentro de la empresa debido a que no existe ningún programa educacional o no existía la telefonía básica en esas carreras. Así, al darse cuenta de que gastaban millones de pesos en el entrenamiento de estos técnicos sobre telefonía, sin la preparación requerida empezaron a buscar la manera de que dichos institutos técnicos produjesen ese tipo de personal, lo cual ha sido muy beneficioso tanto para ellos como para otras empresas.

En general, se expuso que una idea concreta para apoyar un buen esquema de vinculación entre la empresa y la educación técnica, es la de ayudar con las experiencias de capacitación de personal del medio laboral, a dichos institutos tecnológicos; se tiene allí un gran elemento dado que según comentarios de varios asistentes, se conocen algunos planteles que cuentan con laboratorios muy bien montados, con bibliotecas completas, bien llevadas y con personal docente preparado; sin embargo, y si el sector produc

tivo provee de información a esos institutos tecnológicos, se puede avanzar en gran medida dado que se reduce tiempo y costos del entrenamiento.

Por último, se comentó la importancia de este tipo de vinculación -- y de apoyo al sector educativo haciéndose referencia a que desde que se formuló la nueva ley ya no existe el Contrato de Aprendizaje; sin embargo, se ha sabido de algunas empresas que ésto no ha sido obstáculo para que se elaboren contratos especiales.

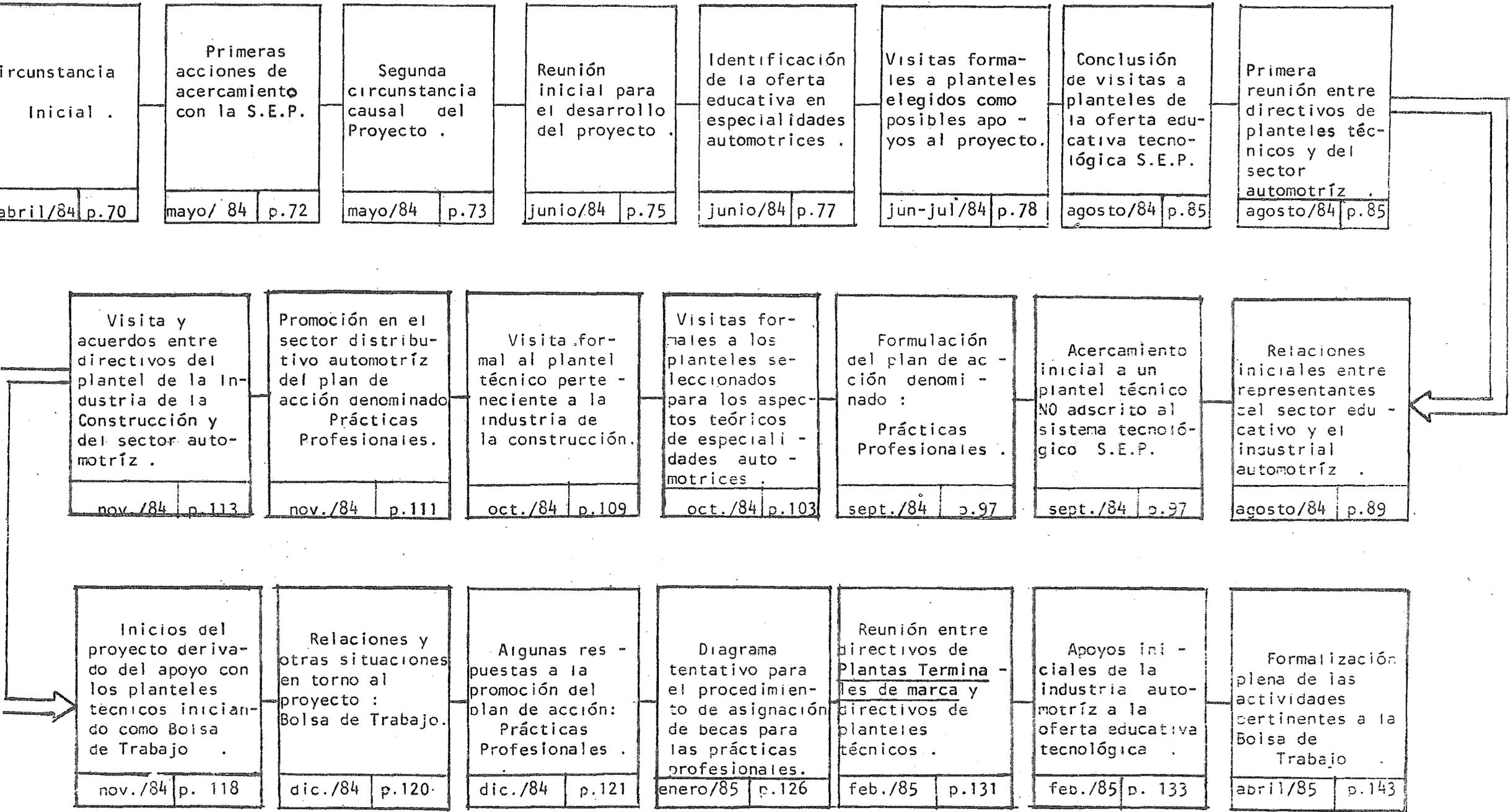
Así, todavía se formulan contratos especiales con propósitos de -- aprendizaje que son legítimos aunque no es el contrato antiguo.

De esta forma y observando la importancia que contempla la adecuada vinculación entre las actividades de adiestramiento y de educación en general, con los requerimientos y necesidades específicas de maestro sector productivo, ahora pasamos a describir el desarrollo, actividades, decisiones y todos los aspectos involucrados en el Desarrollo del presente Programa de Trabajo.

III

DESARROLLO DEL PROGRAMA

SECUENCIA DE LAS PRINCIPALES ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE TRABAJO ENTRE EL SECTOR EDUCATIVO Y EL INDUSTRIAL AUTOMOTRIZ



INICIO Y DESARROLLO:

El inicio de este programa lo podemos considerar como producto de dos circunstancias: Una cuando en el mes de abril de 1984, en el Instituto ANDA de Capacitación y Adiestramiento (IACA) recibimos información proveniente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) referente al Programa de Reordenación Económica del Gobierno Federal. En dicha información nos mencionaron al Subprograma de Capacitación y Productividad para apoyar a la planta productiva y al empleo, enfatizando el incremento de la productividad; información que resultó interesante de acuerdo a nuestras políticas de operación. Así, observamos buenas perspectivas de apoyo en lo concerniente a los cursos y programas que en esos momentos ofrecíamos a los Distribuidores Automotrices.

Un resumen de los diferentes apoyos que nos ofrecieron, lo referimos a continuación.*

1. Asistencia Técnica por conducto del Programa de Apoyo Integral a la Pequeña y Mediana Industria. (PAI).

Las modalidades de asistencia de este apoyo se distinguan en dos apartados:

- a) En forma individual con pequeños y medianos empresarios.
- b) Mediante diagnósticos que llevan a cabo los propios empresarios y un consultor capacitado.

Así, la asesoría puede cubrir las siguientes áreas:

Administración General, Operación Industrial, Finanzas, Comercialización, Recursos Humanos y Materiales.

2. Acciones de Capacitación y Seguridad e Higiene por conducto de pasantes prestadores de Servicio Social.

* Para mayor información en cuanto a la localización de estos diferentes Organismos de Apoyo, ver ANEXO 1

Para ésto, se conjuntan la Dirección General de Capacitación y Productividad en coordinación con la Comisión Coordinadora del Servicio Social de Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior (COSSIES), y resulta ser un programa de extensión industrial para el incremento de la productividad en materia de capacitación y seguridad e higiene, cuyas acciones se refieren a:

- a) Detección de Necesidades
 - b) Vinculación entre las empresas y las instituciones que puedan coadyuvar a resolver la problemática detectada.
3. La SEP a través del Proyecto Nacional de Educación no Formal Industrial y de Servicios (PROENFIS): se pone a disposición, más de 700 planteles en los cuales se imparten alrededor de 300 especialidades.
 4. El IMSS que cuenta con 180 Centros de Seguridad Social y Capacitación Técnica en toda la República.
Específicamente en materia de capacitación para el trabajo, con 37 especialidades que comprenden 205 diferentes cursos impartidos sin costo alguno a las personas que lo soliciten aunque no estén asegurados.
 5. La Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) que pone a disposición 211 cursos a costo mínimo y expositores altamente calificados.

De esta manera, revisamos en forma general algunas características y ventajas de los diferentes sistemas y organismos mencionados como disponibles en el Subprograma de Capacitación y Productividad de apoyo a la planta productiva del país.

Tomando en cuenta las políticas y estrategias tanto financieras - como administrativas que observan los empresarios del Sector Automotriz - así como las características particulares de cada agencia o distribuidora, cuyas cargas de trabajo son amplias y específicas para cada marca automovilística, observamos que podría resultar ser una perspectiva interesante el contar con el apoyo de la SEP a través del Proyecto de Educación no Formal Industrial y de Servicios (PROENFIS) el cual además de ser un apoyo - que nos ofrecía una amplia gama de especialidades y carreras técnicas a - nivel nacional en lo que a la industria automotriz se refiere, las distri- buidoras podrían utilizarlo en los tiempos libres de sus programas norma- les de trabajo, pudiendo enviar así a su personal de manera periódica y - en horas fuera de trabajo a los cursos, especialidades y diferentes carre- ras técnicas en lo que al ramo automotriz hacía referencia dicho programa.

Así, contactamos telefónicamente a la Subsecretaría de Educación e investigación Tecnológica solicitando información acerca del Programa - PROENFIS que expusieron como apoyo a la planta productiva del país.

En dicha conversación telefónica, concertamos una entrevista ini- cial en las propias instalaciones de dicha dependencia.

En la primera entrevista, expusimos en forma general, las caracte- rísticas y funcionamiento del Sector Distributivo Automotriz y por parte de la dependencia se nos comentaron las particularidades de operación del Programa PROENFIS y de esta manera recibimos información amplia y general del proyecto incluyendo los siguientes materiales:

- Catálogo 1983/84 que contiene la relación de escuelas y carreras de educación tecnológica.
- Manual de especialidades que se imparten en el sistema de Educa- ción Tecnológica.
- Manual de Infraestructura del Sistema de Educación Tecnológica - (Industrial y de Servicios)

Folletería del Programa PROENFIS SEP.

Posteriormente sostuvimos 3 entrevistas más y en el total de las mismas, que fueron 4, siempre conversamos con diferentes personas y entrevistamos a un total de 8 personas incluyendo al Coordinador del Proyecto PROENFIS SEP.

De estas entrevistas y visitas que realizamos a esta dependencia, se fueron desglosando muy paulatinamente las políticas y los lineamientos a seguir para establecer el o los caminos entre el proyecto y el Sector Distributivo de la Industria Automotriz.

Así, redactamos algunos puntos e intentos de convenios tentativos con la finalidad de apoyar al Sector Distributivo Automotriz.

Estas visitas e intentos de convenios las realizamos durante el mes de mayo de 1984 y debido a las limitaciones que observamos en su coordinación tales como la lentitud en el proceso, nos detuvimos momentáneamente hasta este punto, a espera de respuestas y acciones más concretas por parte de la SEP.

La otra circunstancia que propició el inicio del presente trabajo, ocurrió cuando el Asesor Laboral de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA), de acuerdo a su experiencia recabada en la Industria Textil de Géneros de Punto, en lo relativo a formalizar contratos de aprendizaje dentro de dicha rama industrial, en el mes de mayo de 1984, propuso al Consejo Directivo de la Asociación de Distribuidores, el establecer un procedimiento similar, para efectos de la Formación y Capacitación del personal que labora en la Industria y Sector Distributivo Automotriz.

Esta idea fue bien recibida por el Consejo Directivo de la Asociación de Distribuidores y uno de los tantos comités de trabajo existentes -

dentro de la Asociación, se interesó en forma especial por dicha propuesta.

Quien se interesó por la propuesta fue el comité de trabajo denominado Comité de Refacciones y Servicio de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA) de quien a continuación describiremos brevemente que es un grupo de trabajo dentro de la Asociación de Distribuidores (AMDA) cuyos miembros se reúnen mensualmente para analizar, discutir y dar seguimiento a algunos objetivos y funciones tales como:

- Realizar estudios de costos de refacciones tanto nacionales como importadas de las Distribuidoras y las refaccionarias independientes.
- Diseñar estrategias conjuntas con las plantas armadoras para buscar precios competitivos de refacciones de marca tanto importadas como nacionales.
- Elaborar los estudios necesarios para mostrar a las plantas y al gobierno la situación que guardan las distribuidoras en relación a la venta de refacciones.
- Análisis de los tiempos y operaciones .
- Y promover la capacitación de personal en técnicas automotrices, para elevar la calidad así como para mejorar la imagen del Departamento de Servicio, entre otros.

Así, este comité está integrado por representantes de cada una de las siguientes marcas automovilísticas:

NISSAN, RENAULT-JEEP, CHRYSLER, V.W., FORD y GENERAL MOTORS (G.M.)- quienes son los responsables de analizar, promover en sus marcas correspondientes y dar seguimiento a las resoluciones a que se lleguen al concluir dicha reunión, en cuanto a los aspectos de refacciones y servicio técnicos de la rama automotriz.

Por las circunstancias del presente trabajo, solo se describirán - las actividades realizadas en torno al último objetivo; promover la capaci- tación de personal técnico de la rama automotriz.

La descripción de las actividades efectuadas se agruparán en forma mensual de acuerdo a sus fechas de realización, partiendo inicialmente de la fecha de reunión del Comité de Refacciones y Servicio para posteriormen- te continuar con las actividades realizadas en el transcurso del mes.

De esta manera, iniciamos la descripción de las actividades a par- tir del mes de junio de 1984, mes en el cual empezamos a colaborar, para - la realización del presente programa.

JUNIO 1984

De acuerdo a lo platicado por el Asesor Laboral de la Asociación - de Distribuidores, en cuanto a "contratos de aprendizaje" fue el Comité de Refacciones y Servicio quien se interesó en la propuesta del Asesor labo- ral y con esta inquietud fue como dicho Comité convocó a su reunión del - día 7 de junio de 1984 al Asesor laboral para que expusiese claramente su propuesta convocando también a representantes del Instituto AMDA de Capaci- tación y Adiestramiento (IACA) buscando el apoyo de ambas partes con la fi- nalidad de tratar de diseñar estrategias y procedimientos adecuados tanto en el factor didáctico-sistemático como el legal en lo concerniente a la - formación y adiestramiento de técnicos automotrices aptos para dicha tarea.

Así, en esta reunión, el Presidente del Comité de Refacciones y - Servicio y a su vez, representante de la marca NISSAN, inició su participa- ción comentando la inquietud y el amplio deseo de "profesionalizar" el as- pecto de la mano de obra técnica calificada dentro de las áreas de SERVI- CIO de las Distribuidoras automotrices. Ante ésto, el Asesor Laboral de - la Asociación, comentó algunos antecedentes de lo que en alguna ocasión se

le llamó "Contrato de Aprendizaje" así como algunas observaciones en cuanto a su implantación, tales como, formas de contratación, formas de remuneración, planes de adiestramiento etc. concluyendo que observando un sistema adecuado de periodo de aprendizaje, se podría establecer un buen sistema de formación de técnicos automotrices dentro de las Distribuidoras.

Como representantes del Instituto AMDA de Capacitación y Adiestramiento (IACA) comentamos que teníamos conocimientos de organismos de apoyo establecidos en el Programa de Reordenación Económica del Gobierno Federal y que nos podrían servir para contar con personas capaces de ofrecer mano de obra calificada en las especialidades de mecánica automotriz a fin de mejorar la calidad del personal del área de servicio de las distribuidoras automotrices.

Acorde con la información recopilada en esta sesión, el Asesor laboral de la Asociación AMDA, reafirmó la idea de manejar algo similar al sistema de "Contrato de Aprendizaje" en las distribuidoras automotrices sugiriendo como una alternativa muy viable, la implantación de un sistema de "Becas" que la propia Agencia asignase para que los alumnos de los últimos periodos de estudio, se desempeñen en las distribuidoras, en sus horas libres.

Después de haber analizado los antecedentes y las sugerencias resultantes, en esta reunión, los puntos principales que se concluyeron fueron los siguientes:

- Programar visitas a las escuelas de aprendizaje de cada marca para evaluar resultados y tomar experiencias.
- Efectuar un planteamiento ante la S.E.P. en lo relativo a un programa de aprendizaje que sea integrado a las escuelas técnicas automotrices, el cual se acordó fuese elaborado por el Instituto AMDA (IACA) en coordinación con el Comité de Refacciones y Servicio en materia de objetivos y desde el punto de vista legal por el Asesor

Laboral de la Asociación.

Por otra parte, el representante de la marca FORD, se comprometió a proporcionar a este Comité el plan PANEF y el representante de CHRYSLER a proporcionar los convenios de aprendizaje ya existentes en CHRYSLER.

De acuerdo con lo tratado en la reunión del mes de junio de 1984, iniciamos inmediatamente la identificación de la oferta educativa, en cuanto a los planteles que ofrecían especialidades automotrices, existentes en el D.F. y área metropolitana, por lo que nos apoyamos en el manual de especialidades del Sistema de Educación Tecnológica SEP.

Así, identificamos un total de 11 planteles de la SEP que ofrecían estudios de especialidades automotrices los cuales referimos a continuación:

- Centro de Capacitación No. 3 (CECA)
- Centro de Estudios Tecnológicos, Industrial y de Servicios No. 1 (CETIS)
- Centro de Estudios Tecnológicos, Industrial y de Servicios No. 39
- Centro de Capacitación No. 1
- Centro de Capacitación No. 11
- Centro de Capacitación No. 14
- Centro de Estudios Tecnológicos, Industrial y de Servicios No. 8
- Centro de Capacitación No. 37
- Centro de Capacitación No. 65.
- Instituto Tecnológico de Tlanepantla
- Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos "Wilfrido Massieu" (CECYT)

Estos planteles, ofrecían especialidades tales como: Electricidad, Mecánica Automotriz, afinación de motores, transmisiones, dirección y aire acondicionado entre otros y a varios niveles educativos, desde mano de obra calificada hasta estudios de Ingeniería Mecánica.

Una vez que dichos planteles fueron identificados en cuanto a las especialidades que impartían así como su ubicación, realizamos a continuación una programación para efectuar visitas a cada plantel con la finalidad de conocer más al detalle su funcionamiento, sus planes de estudio así como sus instalaciones y equipo disponible por lo que, en el lapso transcurrido entre el 25 y 29 de junio iniciamos visitando por primera ocasión -- los siguientes planteles:

- Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 39
- Centro de Capacitación (CECA) No. 3
- Centro de Capacitación (CECA) No. 1
- Centro de Capacitación (CECA) No. 11
- Centro de Capacitación (CECA) No. 14

Estas visitas las realizamos sin previo aviso tratando de entrevistarnos con los Directivos, lo cual en la gran mayoría de los casos no fue posible, aunque se entrevistó al responsable que se encontraba en esos momentos o algunos profesores de dichos planteles.

Tomando en cuenta lo comentado, recorriendo las instalaciones y -- observando su equipo y material disponible, así como enjuiciando lo adecuado de los planes de estudio para el sector comercial de distribución automotriz, descartamos en primera instancia, como entidades de apoyo posibles, los siguientes planteles:

- Centro de Capacitación (CECA) No. 1
- Centro de Capacitación (CECA) No. 3
- Centro de Capacitación (CECA) No. 11

En lo que respecta a los planteles ubicados en el Estado de México se cuestionó la dificultad de acceso y como inicialmente se planteó trabajar en el D.F., también los descartamos como apoyos viables a los siguientes planteles:

- Centro de Capacitación (CECA) No. 37
- Centro de Capacitación (CECA) No. 65
- Instituto Tecnológico de Tlalpantla.

De esta forma, acordamos en visitar posteriormente los siguientes planteles en quienes veíamos mayores posibilidades de encontrar apoyos:

- Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) No. 1
- Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) No. 8
- Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS) No. 39
- Centro de Capacitación No. 14 (CECA)
- Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos "Wilfrido Massieu" (CECYT)

Sobre esa base, el día 26 de junio de 1984, estableciendo cita de antemano con los Directivos del Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 39, visitamos éste plantel donde obtuvimos datos muy interesantes en cuanto a la especialidad de aire acondicionado y refrigeración en la que nos ofrecen la posibilidad de adecuarlas a la cuestión de los vehículos automotrices.

Continuando con las visitas personales a los planteles que fueron vislumbrados como de posible apoyo, el día 2 de julio de 1984 estableciendo cita previa, visitamos el Centro de Capacitación (CECA) No. 14, siendo acompañados en esta ocasión por el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio y a su vez, representante de la Marca NISSAN; en dicho plantel fuimos atendidos por sus Directivos y algunos profesores quienes nos permitieron recorrer sus instalaciones, observar sus planes de estudio, equipo y material disponible; así, apreciamos buena capacidad potencial para la formación de mecánicos automotrices aunque también ciertas deficiencias en sus materiales.

y equipo para prácticas, lo cual motivó a los Directivos de este plantel a estar dispuestos a ayudarnos en la formación adecuada de mecánicos de automotores y recíprocamente, que a través de la Asociación de Distribuidores (AMDA), se pudiera auxiliarlos en equipo y materiales para sus prácticas.

Asimismo, el día 3 de julio de 1984, con cita anticipada y contando también con la presencia del Presidente del Comité de Refacciones y Servicio, visitamos el Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1 el cual por sus planes de estudio y de acuerdo con lo comentado por sus directivos, nos causó una buena impresión para el apoyo en la formación de mecánicos que necesitábamos. Aunque no se recorrieron sus instalaciones, ni se observaron su equipo y materiales disponibles, quedó abierta la posibilidad de apoyarnos con este plantel por lo que quedamos en comunicarnos posteriormente con ellos.

En estas visitas realizadas y resumiendo los datos más relevantes de las mismas, en el primer plantel (CETis 39), nos mostraron un documento denominado "Convenio de Prácticas" al cual vimos gran utilidad práctica como un documento auxiliar al Sistema de BECAS que se quería implantar por lo que solicitamos copia fotostática de dicho documento para efectos posteriores, comentándonos además que este plantel tenía formalizados algunos convenios con empresas públicas y algunas del sector privado a través de este documento el cual les servía de control y seguimiento.

El otro plantel visitado (CECA 14), ofrecía un panorama interesante y amplio en cuanto a la formación de mano de obra calificada en el aspecto de servicio técnico-automotriz ya que el total de sus especialidades se referían al aspecto automotriz.

Y el tercer plantel visitado en este mes, (CETis) 1, por sus planes de estudio ofrecía también buenas perspectivas para la formación y capacitación de mecánicos de automotores.

Así, nos presentamos a la siguiente reunión del Comité de Refaccio

nes y Servicio la cual comentamos a continuación:

Julio/1984

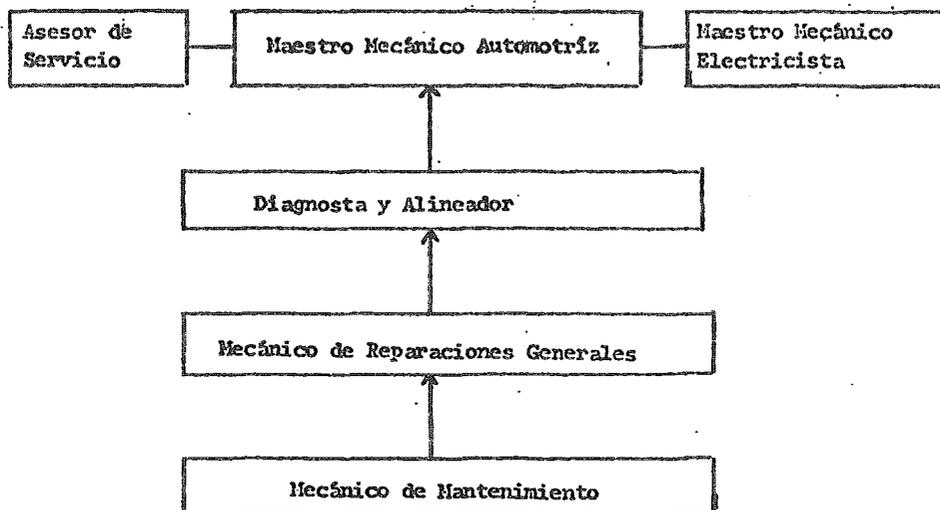
En esta reunión efectuada el 5 de julio de 1984, tratamos algunos aspectos de las "Prácticas Profesionales" o "Becas" para los alumnos siendo la idea básica, la capacitación de la mano de obra calificada:



Asimismo, el presidente del Comité de Refacciones y Servicio comentó que sería interesante el ver con las altas autoridades educativas, la posibilidad de instaurar en el país, un sistema similar al de Alemania, en lo referente a la formación de mecánicos cuya educación básica en aquel país dura 3 años y sólo los mecánicos egresados y diplomados son los autorizados para el establecimiento de talleres de servicio para automóviles y camiones.

En cuanto a la identificación de la oferta educativa en Mecánica Automotriz, comentamos que se iniciaron las visitas a los planteles ya identificados y que se han observado ciertas limitaciones en equipo e instalaciones pero que pueden apoyarnos en cierta medida ya que nosotros conformaríamos la capacitación más práctica y formal en sus alumnos; así, informamos de las visitas a los tres primeros planteles ya mencionados (CETis 1), (CETis - 39) y (CEGA 14).

De esta forma, observando los datos y comentarios realizados en esta reunión y en referencia a la capacitación y profesionalización de las Areas de Servicio de las Distribuidoras Automotrices, comentamos que un aspecto fundamental, es el desarrollo que puede tener el alumno o egresado en las Distribuidoras y expusimos como ejemplo, el "Sistema de Carreras" de la marca V.W. en especial el Departamento de Servicio cuyo Programa de Desarrollo en orden ascendente es el siguiente:



De acuerdo a lo comentado en esta reunión, los puntos que se acordaron, se relacionan a continuación:

- Invitar a Directivos de los planteles a las reuniones para que nos den a conocer sus procedimientos, datos e información que pueda resultar útil para todos los miembros del Comité de Refacciones y - - Servicio.
- Identificar la estructura escalafonaria de Desarrollo del área de - Servicio para cada marca solicitando dichos sistemas de desarrollo - para la próxima reunión.
- Visitar el Plantel "Wilfrido Massieu" del Instituto Politécnico Nacional (IPN) ya que parecía ser un buen apoyo según comentarios del Presidente del Comité.

Así, continuamos con las visitas a los planteles por lo que estableciendo cita de antemano, el día 17 de julio de 1984 visitamos el Centro de - Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) "Wilfrido Massieu" en donde nos atendieron sus Directivos y donde recorrimos sus instalaciones de la especia

lidad o carrera, recabando información tal como que esta carrera de técnico mecánico dura 3 años mínimo porque existe mayor grado de especialidad y que es paralela al bachillerato y con opción a seguir una carrera profesional - en el Instituto Politécnico Nacional (I.P.N.)

Por otra parte, empezamos a recabar información en cuanto a los Esquemas de Desarrollo del Area de Servicio de las diferentes marcas automovilísticas en especial para el puesto de mecánico automotriz, encontrándonos que en general, las marcas utilizan diversos conceptos tales como:

Mecánico ayudante, mecánico de primera, mecánico de segunda, mecánico "A" o "B" etc., siendo sus sistemas de desarrollo un tanto diferentes -- entre sí, como en el caso de la marca V.W. expuesto ya con anterioridad ya que en algunos casos solo se puede pasar de un nivel a otro de mecánico o -- simplemente según la política de la marca, no es posible contar con un desarrollo a corto plazo ni a mediano, sino se habla de un desarrollo a largo -- plazo.

Esta información la obtuvimos de Manuales de Procedimientos y de -- Organización correspondientes a diversas marcas automovilísticas que teníamos en los archivos del Instituto AMDA (IACA) por lo que para validar esta información, solicitamos vía telefónica a los diversos representantes de -- marca, nos facilitasen sus esquemas de escalafón o de desarrollo para la -- reunión próxima la cual pasamos enseguida a comentar.

Agosto/1984

El día 9 de agosto de 1984, asistimos a la reunión del Comité de Relaciones y Servicio al cual también se incorporaron por vez primera algunas personas sustituyendo a anteriores representantes de marca por lo que existió cierta confusión y desconocimiento del aspecto de la formación de técnicos automotrices ya que algunos representantes de marca no entendían para -- que se solicitaban esquemas de desarrollo del mecánico automotriz y por lo

tanto la mayoría no los trajeron consigo.

Asimismo, informamos de la visita realizada al Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) "Wilfrido Massieu" y de la entrevista sostenida con el Director de dicho plantel por lo que informamos de sus especialidades existentes, del perfil del egresado así como de sus instalaciones y equipo disponible observado.

El representante de la marca G.M. hizo hincapié en que la escasez de mecánicos es un problema que hay que resolver en forma inmediata y que quizá el nivel de egresados de esta escuela resulte un tanto elevado para el personal que los Distribuidores requieren; reafirmando la opinión anterior, el representante de V.W. comentó que el nivel deseado de preparación lo podemos encontrar en los planteles analizados en la junta anterior. Por consiguiente, el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) "Wilfrido Massieu" quedó descartado como apoyo posible en lo que a la mano de obra calificada y técnica se refiere.

Asimismo, en esta reunión informamos y entregamos copias a cada uno de los representantes de marca, del formato de "Convenio de Prácticas" obtenido del plantel Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 39, el cual nos comentaron que podría ser de gran utilidad para el procedimiento de prácticas o becas que se deseaba implantar.

De esta forma y en lo referente a la formación de técnicos automotrices, la reunión concluyó haciéndose referencia a los siguientes puntos:

Realizar una Junta Extraordinaria en la cual se tratase exclusivamente el punto de formación de técnicos automotrices la cual se programó para el día 28 de agosto de 1984 y como aspecto especial, se nos recomendó invitar al Director de la Escuela que se considerase con el programa de estudios más afín al tipo de técnicos que los Distribuidores requerían.

Enviar al Asesor Laboral de la Asociación de Distribuidores (ALDA)-

el "Convenio de Prácticas" o de contratación como también se le llamó, para su revisión y validación invitándolo también a dicha junta extraordinaria.

Asimismo, en cuanto al asunto de los esquemas de Desarrollo de Técnico automotriz del área de servicio, nos comentaron que sería interesante el apoyarnos en los profesores de algún centro técnico de los ya visitados para que conjuntamente con ellos, pudiésemos elaborar algunos esquemas generales de desarrollo del técnico automotriz.

A fin de concluir las visitas a los planteles identificados como de viable apoyo, el día 14 de agosto de 1984, visitamos el Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 8 siendo atendidos por sus Directivos y donde tuvimos la oportunidad de recorrer sus instalaciones así como poder observar su equipo y material disponible de la especialidad de Máquinas de Combustión Interna notando ciertas limitaciones en sus equipos aunque por planes de estudio, lo consideramos como un apoyo también viable para nuestro programa de formación de técnicos automotrices.

Y con esta visita, concluimos la identificación de la Oferta Educativa Pública en el Distrito Federal.

También, una semana antes de la reunión extraordinaria del Comité de Refacciones y Servicio, enviamos al Asesor Laboral de la Asociación de Distribuidores (AMDA), el formato de "Convenio de Prácticas" para su revisión invitándole asimismo a dicha reunión con carácter de extraordinaria.

De acuerdo a lo concluido, invitamos a los Directivos del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1 a la reunión extraordinaria quienes gustosamente aceptaron asistir confirmando su presencia para el día convenido; reunión que exponemos a continuación:

El 28 de agosto de 1984, asistimos a esta reunión extraordinaria en la cual, inicialmente presentamos ante el Comité, a los Directivos del

GETis No. 1 quienes en forma breve comentaron las características del Plantel que representaban; su plan de estudios el cual se refiere a una duración de 3 años, sus materias de especialización en mecánica automotriz y el Sistema Educativo al que pertenecen, comentando también que en este plantel ingresan cada ciclo, aproximadamente 1,000 alumnos al área de técnico automotriz y que se tiene entre varios, el objetivo de crear Sistemas de Posgrado.

El tema central de esta reunión fue el problema de la falta de mecánicos automotrices capacitados, tema que tocó el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio y a su vez, representante de la marca NISSAN comentando que sería interesante el tratar de establecer un Plan Piloto para la preparación de técnicos automotrices y que el plantel técnico desarrollaría el aspecto teórico en tanto que la Distribuidora se vería implicada en el aspecto de formación práctica del alumno.

Y ante esto, el mismo Presidente del Comité comentó que nos podíamos apoyar en el Centro de Estudios Tecnológicos No. 1, debido a que en base a los planes de estudio de dicho plantel, se podría pensar en programar ciertos cursos teóricos los cuales podrían ser retomados y acondicionados para las necesidades muy propias de los Distribuidores Automotrices.

En relación a lo anterior, según la opinión de la gran mayoría de los representantes de marca, la preparación de un buen mecánico, requiere de la impartición de materias o módulos de adiestramiento tales como los siguientes:

- Frenos
- Electricidad automotriz
- Suspensión y Dirección
- Transmisiones estandar y automática
- Motor; reparaciones generales
- Hojalatería

Pintura

Y que sería indispensable el elaborar o ajustar estos módulos a un periodo 50% teórico y 50% práctico, por lo que se nos sugirió apoyarnos con los Gerentes de Servicio de las Plantas Armadoras para la elaboración de dichos módulos.

Así, en cuanto a este punto, se comentó que sería indispensable el sugerir al Plantel CETis 1, el elaborar y reajustar los módulos de capacitación comentados anteriormente y de esta forma, ya se podría hablar de un buen mecánico automotriz, asimismo, que cada módulo se diseñase con una duración de 4 a 6 meses y de 4 a 8 horas diarias.

Por otra parte, en la intervención del Asesor Laboral de la Asociación de Distribuidores (AMDA), nos comentó que el formato de "Convenio de Prácticas" resultó en términos generales adecuado para el establecimiento de este tipo de plan por lo que no existía inconveniente en seguir adelante.

Asimismo, para complementar el aspecto del pago al alumno, se habló de una beca que la Distribuidora podría solventar, ante lo cual, el Asesor Laboral hizo referencia al "Programa de Becas de Capacitación y Adiestramiento", que el Gobierno ofrecía en esos momentos a las personas que se encontraban desempleadas; para esto, el Asesor Laboral de AMDA nos comentó que el único requisito para integrarse a estas becas, es pertenecer a un sindicato, por lo que sugirió que la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles solicite este tipo de BECAS para la red de Distribuidoras con la finalidad de que las mismas se integren a este programa de Capacitación pudiéndolas aprovechar como el aspecto de prácticas, en coordinación con el CETis 1, quien cubriría como ya dijimos anteriormente, la parte teórica de la capacitación comentando además que de esta manera, los señores Distribuidores podrían seleccionar y contratar al personal que

le convenga solucionando temporalmente el problema de escasez de mecánicos capacitados.

De esta forma, se deslindaron en especial, 2 asuntos con sus respectivos puntos a realizar acordados en esta reunión, los cuales comentamos a continuación.

BECAS DEL GOBIERNO:

Gestionar ante las autoridades competentes, la posibilidad de obtener para la red de Distribuidores, las becas antes mencionadas ante lo cual, el Asesor Laboral de la Asociación de Distribuidores (ANDA), ofreció ponerse en contacto con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, cubriendo con ésto, el requisito que piden las autoridades.

En caso de obtenerse dichas becas, que el Instituto ANDA (IACA) las coordine conjuntamente con el CETis 1.

Que el Instituto ANDA (IACA) realice una investigación con Gerentes de Servicio de las diversas plantas armadoras para conocer sus sugerencias y conclusiones respecto a las habilidades que debe reunir un mecánico automotriz y de esta forma complementar el curso de adiestramiento que el CETis 1 se encuentra elaborando para este efecto y ante lo cual, se sugirió que dicho plantel diseñase el contenido de 7 módulos de adiestramiento, los ya comentados con anterioridad, con una duración cada uno de ellos de 4 a 6 meses y contemplándose con un 50% de teoría correspondiente al plantel y 50% de práctica lo cual correspondería a la Distribuidora.

En este punto, no se dió por aprobado el aspecto de apoyarnos con los diversos Gerentes de Servicio de las plantas armadoras por la lentitud que significaría este trámite por lo que de --

acuerdo a la opinión de la gran mayoría de los representantes de marca, se prefirió que nos auxiliásemos con gentes del área de servicio de las propias Distribuidoras; en especial con los Gerentes de Servicio. De esta manera, los propios representantes de marca, nos recomendaron visitar una Agencia o Distribuidora de marca Renault-Jeep, una de marca V.W. así como el Centro de Capacitación Técnica de CHRYSLER.

II. SISTEMA DE CONTRATACION DE BECARIOS APRENDICES:

Que a corto plazo el CETis 1 proporcione al Instituto ANDA - - (IACA) una lista de estudiantes y de egresados para que la Asociación de Distribuidores (ANDA) la circularice a la red distributiva para ver que Distribuidores se interesan en contratarlos bajo este sistema de becas.

Para un mediano plazo, que el Instituto ANDA (IACA), analice - los programas de estudio del CETis 1 y le proponga las mejoras que considere pertinentes, definiendo el convenio de contratación que haya que celebrarse para tal efecto.

Tomando en cuenta las conclusiones y actividades recomendadas en - la reunión de este mes, inmediatamente nos pusimos en contacto telefónico con los Gerentes de Servicio de las Agencias que nos habían recomendado, - por lo que el día 29 de agosto de 1984, en compañía de un representante - así como de un Profesor del plantel CETis 1, visitamos una Distribuidora - de marca V.W. en donde, después de comentar el objeto de nuestra visita; - recibir información y sugerencias acerca de la formación del mecánico auto - motriz, el Gerente de Servicio de dicha Distribuidora nos atendió comentán - donos ampliamente lo relativo a las mumerosas actividades de la Gerencia - de Servicio así como los diferentes aspectos en que se divide el Departam - ento o el área de Servicio, mostrándonos Manuales de Organización, de Ope

ración del Departamento, del Sistema de Desarrollo o carrera del personal-técnico automotriz entre otros.

Sobre el Plan que se quería definir ya sea como de Prácticas o de Becas, el Gerente de Servicio de esta agencia comentó favorablemente la iniciativa informándonos además que él tenía en el taller de servicio a una persona estudiante del CETis 1 en calidad de entrenamiento y que con un pago simbólico para transportes, le auxiliaba un poco en el aspecto económico, dándole la oportunidad de practicar con equipo y herramientas de la Distribuidora.

Por su parte, las dos personas que nos acompañaron del CETis 1, trajeron consigo el documento del temario del curso de Mecánica Automotriz que intentaban desarrollar en dicho plantel dentro del programa de BECAS del Gobierno Federal.

Específicamente, este curso contemplaba una duración de 6 meses y el desglose del mismo, en cuanto a objetivos, temas y subtemas, fue facilitado en copia fotostática al Gerente de Servicio de la Distribuidora V.W. para que posteriormente nos comentase sus opiniones y sugerencias que como especialista en este aspecto nos podía recomendar.

Asimismo, al siguiente día, habiendo establecido previamente cita, asistimos a la Agencia Renault-Jeep que nos había recomendado por lo que asistimos en compañía de un directivo y personal docente del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1.

A pesar de haber acordado la hora y el lugar, el Gerente de Servicio estuvo ausente, por lo que nos atendió el Jefe de Taller quien nos mostró el Salón destinado a los eventos de capacitación y adiestramiento de la Distribuidora, de los cursos que reciben los mecánicos por parte de la planta armadora y en sí de las características y singularidades del área de servicio. Esperamos durante un tiempo razonable (aprox. 45 minutos) al

Gerente de Servicio quien no se presentó y debido a la premura mostrada por el personal del plantel CETis 1, se procedió a entregar por parte del Plantel, la copia fotostática del curso de mecánica automotriz; quien recibió este documento fue el mismo Jefe de Taller quien convino en entregar dicho documento al Gerente de Servicio en cuanto se presentase. Así acordamos regresar al siguiente día para recibir las sugerencias y conclusiones en cuanto a la conformación y adecuación de los módulos.

Al día siguiente, 31 de agosto de 1984, nuevamente visitamos la Agencia de marca Renault-Jeep donde de nueva cuenta no volvimos a encontrar al Gerente de Servicio por lo que acordamos con las personas del CETis 1 que también nos acompañaron, el comunicarnos posteriormente, vía telefónica con dicha persona para solicitar solo la entrega por escrito de sus comentarios, opiniones y sugerencias.

Ese mismo día, visitamos también, en compañía de Profesores del CETis 1, al Centro de Capacitación Técnica de CHRYSLER en donde nos atendió el Director de dicho Centro quien nos mostró las instalaciones del Centro, sus políticas y bases de operación así como su material y equipo para instrucción. En general, se comentó que el temario del curso de Mecánica automotriz que intentaba desarrollar el CETis 1 era adecuado, así como su duración y para complementar más información en lo relativo a los temas contemplados en dicho curso, el Director del Centro CHRYSLER, nos facilitó una copia fotostática de un curso para Mecánica Automotriz desarrollado en los Estados Unidos, el cual fue recibido con notorio agrado por los especialistas Profesores del Plantel CETis 1 para su consecuente estudio y adecuación.

En términos generales estas visitas y pláticas sostenidas con 2 Gerentes de Servicio de 2 marcas diferentes tales como V.W. y Renault-Jeep así como con el Director del Centro de Capacitación Técnica de CHRYSLER,

se realizaron con la finalidad de apoyarnos en la opinión y experiencias de dichas personas para que nos asesorasen en la elaboración de los módulos de adiestramiento del Técnico Mecánico Automotriz para implantarlos al plan de BECAS del CETis 1, quien en primera instancia formará teóricamente al capacitando y quien según lo comentado y sugerido en las reuniones anteriores - del Comité de Refacciones y Servicio, también podría disfrutar de esa beca para su entrenamiento práctico dentro de las Distribuidoras Automotrices.

También, según comentarios emitidos por las personas visitadas en este mes, pudimos conocer que en la marca V.W., se contemplan once cursos - dirigidos a los mecánicos y que es indispensable el partir de bases técnicas de la mecánica del automóvil y que en la Distribuidora V.W. visitada, 2 horas a la semana son dedicadas totalmente a la enseñanza de los técnicos - automotrices de esa agencia.

En cuanto al Director del Centro CHRYSLER, nos comentó también que los módulos de adiestramiento requieren ser seriados para dar la continuidad y las bases suficientes al adecuado dominio técnico así como también se nos recomendó la utilización de pruebas de aptitud aplicadas al candidato - a estudiar mecánica automotriz con la finalidad de conocer si sus habilidades y destrezas son competentes al área de Mecánica Automotriz.

Con estos datos y actividades realizadas, nos presentamos a la siguiente reunión del mes de septiembre, invitando de antemano a los Directivos del Centro de Capacitación No. 14, otro plantel cuyo apoyo se vislumbraba interesante.

SEPTIEMBRE/1984.

A esta reunión efectuada el 6 de septiembre de 1984, asistió solamente el Jefe de Planes y Programas del Centro de Capacitación (CECA) No. 14 - también de la S.E.P. quien disculpó la ausencia del Director de este plantel.

becas ante lo cual el Jefe de Planes y Programas del CECA 14 nos comentó el siguiente:

"El desempleado acude al Centro Delegacional Promotor del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA) de la Delegación Iztacalco que es donde se ubica este plantel y ahí, a través de una entrevista y ciertos datos solicitados se seleccionan y son enviados al Centro de Capacitación para su Adiestramiento".

Ante esto, un Directivo de la Asociación de Distribuidores (AIDA) - que asistió a esta reunión comentó que sería útil proponer a los Directivos de los planteles que amplíen la duración de los cursos donde se contemple un periodo de prácticas y de esta forma pueda operar el sistema de Becarios, además de analizar el aspecto legal-laboral con el Asesor en esta materia - de la Asociación de Distribuidores.

Se continuó hablando del aspecto práctico de la formación del Mecánico Automotriz por lo que se comentó que habría la necesidad de preparar un Plan de Becas o Plan de Prácticas en el trabajo en donde se contemplase practicar en la tarde, estudiar en la mañana y al término de esta preparación práctica, dar la base en el trabajo o su consecuente no aceptación y de esta manera, al término de los 6 meses de preparación teórico-práctica, que se intentaba establecer, el alumno podría ser involucrado en el Plan de Becas en el trabajo.

Este comentario, más específicamente se refería a una estructura como la siguiente:

6 meses de teoría en plantel	+	El otorgamiento de la Beca al alumno, por parte de la Agencia que lo quiera desarrollar.	Observaciones de su desempeño y concluir si se contrata o no.
---------------------------------	---	--	---

Por último, el representante del Centro de Capacitación 14, nos comentó que para ellos es básico que una Asociación como la de Distribuidores

(ANDA), los apoyase en varios aspectos ya sea de equipo, materiales, etc. - ante lo cual, el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio comentó - que podría ser posible el capacitar a los maestros de este centro así como la posibilidad de realizar donaciones de material a dicho plantel.

También por parte del Presidente del Comité, nos comentó de la - - existencia de un plantel no perteneciente al Sistema de Educación Tecnológica que podría apoyarnos en el Plan de "Prácticas Profesionales" o Becas y - cuyas siglas eran CAO por lo que nos solicitaron el investigar dichos datos.

Por nuestra parte, comentamos las entrevistas que sostuvimos con - los Gerentes de Servicio de Marca V.W., Renault-Jeep y el Centro de Capacitación Técnica de CHRYSLER dando a conocer que las sugerencias y recomendaciones respecto a las características de formación de un mecánico automotriz serían comunicadas a las personas del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) 1, posteriormente.

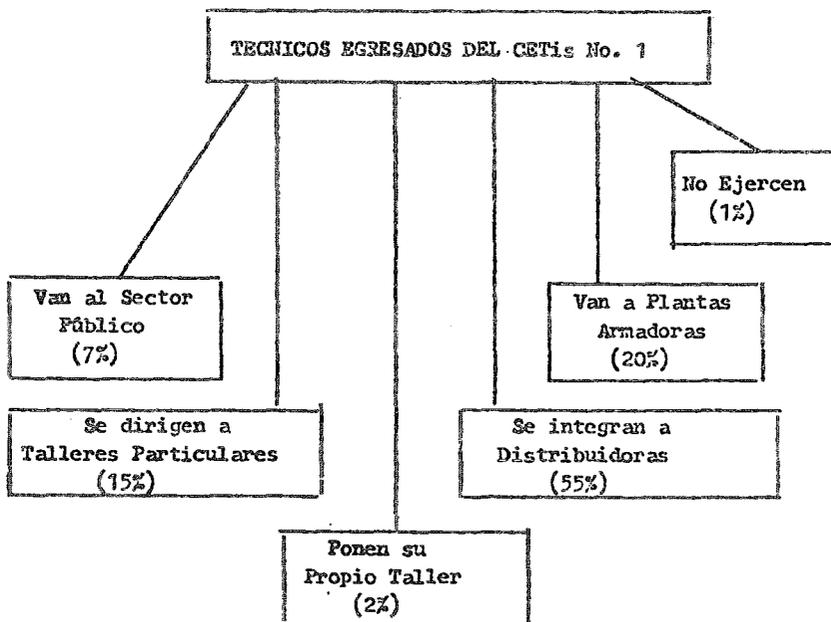
Finalmente y concluyendo, se acordó que elaboraríamos un Plan de - - Acción de este programa, contemplando también el aspecto laboral y que lo enviaríamos a los representantes de cada marca para su análisis y que una - vez discutidos los diferentes puntos de vista, se presente al Consejo Directivo de la Asociación de Distribuidores (ANDA).

Acorde con lo tratado en la reunión de este mes, el día 17 de septiembre de 1984 con la finalidad de constatar el avance en torno a la elaboración de los módulos de capacitación automotriz por parte del Centro de - Estudios Tecnológicos (CETis) 1, nos reunimos con el titular del área de Mecánica Automotriz de dicho plantel quien nos comentó que ya se habían recibido sugerencias por parte de los Gerentes de Servicio visitados por lo que se encontraban próximos a iniciar los cursos para las personas desempleadas a quienes se otorgaron becas por parte del Gobierno Federal.

Buscando aún más información, nos comentaron que las marcas automot-

vilísticas que más han solicitado personal preparado por los Centros de Estudios Tecnológicos (CETis) son las siguientes: Chrysler, G.M., V.W. y - - FORD.

También nos comentó que una perspectiva útil a observar es, hacia - donde se dirigen los egresados de este plantel (CETis) 1, dentro del amplio campo de actividad de la mecánica automotriz por lo que se nos comentó la - siguiente distribución:



Una vez comentado lo anterior, expusimos al titular del área de Mecánica Automotriz del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis 1) la posibilidad de poder contar con alumnos de los últimos dos semestres para efectos - de prácticas en las agencias. A este punto, el titular mencionado nos co-- mentó que podíamos contar con aproximadamente 65 personas de ese nivel edu-

cacional.

Por último, el titular que nos visitó, manifestó que se pondrá en contacto con la Trabajadora Social del plantel para iniciar la relación de alumnos probables para prácticas profesionales conviniendo en enviarla posteriormente.

Asimismo, el día 13 de septiembre de 1984, estableciendo la cita de antemano, visitamos el Centro de Adiestramiento de Operadores (CAO) en donde nos atendió la Encargada de Promoción y Relaciones Públicas quien nos facilitó documentos de este Centro donde se hacía referencia a Planes y Programas de Estudios, duración, costo etc.

De acuerdo a las instalaciones observadas así como a su equipo disponible, consideramos que también este Centro podría apoyarnos en gran medida en el Desarrollo de las Prácticas y en la formación teórica del lic cánico Automotriz para su posterior entrenamiento práctico en la Agencia.

Por otra parte, redactamos el Plan de Acción para organizar y estructurar el Programa de Becarios o Practicantes Aprendices que se había acordado con anterioridad.

De esta manera, iniciamos la estructuración consultando el Manual de Especialidades Tecnológicas 83/84 para identificar todos y cada uno de los planteles que ofrecen especialidades en el ramo automotriz a nivel nacional; sus niveles o grados de especialización; en general, la caracterización de la oferta educativa así como la Estructura del Sistema Tecnológico (SEP).

También redactamos los objetivos del Programa de Acción al cual lo dominamos:

"Programa de Vinculación entre la Oferta Educativa en Especialidades Automotrices de Planteles Oficiales y las Necesidades de la Red Distributiva AMDA" (Ver ANEXO 2)

Aquí mismo, hacemos referencia a 2 Subprogramas:

Al primero le denominamos "Subprograma de Prácticas Profesionales" con sus respectivas políticas, objetivos y su procedimiento correspondiente.

Al segundo denominado "Subprograma de Becarios" sólo se quedó en la redacción de su objetivo debido a la falta de información que en esos momentos no habíamos conseguido en lo relativo a la incorporación del programa de Becas del Gobierno Federal.

Así, este subprograma quedó un tanto inconcluso y con este documento y las actividades efectuadas durante el mes de septiembre de 1984, nos presentamos en la siguiente reunión la cual describimos a continuación:

OCTUBRE/1984

El día 4 de octubre de 1984, asistimos a la reunión mensual del Comité de Refacciones y Servicio de la Asociación de Distribuidores (ANDA) - en la cual iniciamos entregando a cada representante de marca que se encontraba presente, el Plan de Acción para la canalización de alumnos para que realizaran sus prácticas en las Distribuidoras.

Dimos lectura breve a los puntos más importantes de este Plan de Acción y en resumen, los representantes de cada marca estuvieron de acuerdo con el mismo y en general nos comentaron que no hay inconveniente alguno por lo que se nos recomendó continuar con este proyecto.

Hicimos referencia a que el "Subprograma de Becarios" se encontraba un tanto inconcluso por falta de información en torno a este punto; continuando con la reunión, ante este comentario, uno de los representantes de marca, expuso que en las noticias más recientes, había escuchado que el programa de becas del Gobierno Federal ya había facilitado 37,000 becas quedando por repartir 7,000 en la segunda semana del mes de octubre.

Por este comentario y observando la dificultad, lentitud, además - de la falta de información, en forma unánime todos los representantes de - marca comentaron que el aspecto de las BECAS se amulasen continuando única - mente con el Plan de Prácticas Profesionales denominado así hasta estos mo - mentos.

Comentaron además que actualmente el Centro de Estudios Tecnológi - cos (CETIS) No. 1 contaba con aproximadamente 65 personas listas para co - menzar las prácticas en las agencias automotrices que así lo dispongan pa - ra lo cual comentamos que las actividades que habría de realizar, serían - el revisar el "Convenio de Prácticas" o "Convenio de Contratación" como se - le empezó a llamar, con el Asesor Laboral de la Asociación de Distribuidor - res (ANDA) para que nos emitiese su Visto Bueno en la cuestión legal-labo - ral de dicho documento y posteriormente sostener entrevistas con los Direc - tivos de los planteles técnicos que habíamos estimado como de posibles apo - yos para tratar de implantar este proyecto en forma inmediata.

Así, de acuerdo a lo revisado y planteado en esta reunión, en for - ma inmediata tratamos de ponernos en contacto con el Asesor Laboral de Dis - tribuidores (ANDA) para la formulación y Visto Bueno desde el aspecto le - gal-laboral del formato de "Convenio de Prácticas" que se le había ya pro - porcionado siendo de esta forma, que empezamos a elaborar un borrador de - una circular para promover este proyecto entre los Distribuidores del D.F. y Zona Metropolitana.

El día 22 de octubre de 1984 nos pudimos reunir con el Asesor Labo - ral en forma personal quien nos comentó que en cuanto al Formato de "Conve - nio de Prácticas", se encontraba listo y aprobado tal como el original -- presentado pero que sería un tanto indispensable el agregarle a dicho for - mato, una redacción en la que el alumno se comprometiese con la empresa; - por lo que nos comentó acerca de la elaboración de una redacción especifi -

ca a la que se denominó "Aceptación Condicional de la Beca", la cual estaría firmada por el alumno entregándonos ésta, en calidad de borrador el día 30 de octubre de 1984, conviniendo en llamarlo posteriormente para verlo y aclarar las dudas que así lo requirieran.

Asimismo, para aclarar aún más el punto de la Anulación del "Subprograma de Becarios", el día 15 de octubre de 1984, estableciendo cita telefónica de antemano con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) quien según averiguamos manejaba el asunto de las becas del Gobierno Federal, asistimos a la Dirección General del Empleo en dicha dependencia en donde a grandes rasgos, obtuvimos la siguiente información:

Para la iniciación de dicho Plan de Becas, se fusionaron las siguientes dependencias:

- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP)
- Secretaría de Educación Pública (SEP)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

El objetivo del Programa de Becas del Gobierno Federal era el de capacitar gente desempleada con la finalidad de enseñarle un oficio u ocupación.

En el transcurso de dicho adiestramiento que iba de 3 a 5 meses, el capacitado era beneficiado con una beca promocionada por el Gobierno Federal.

Dicha beca equivalía al monto económico del salario mínimo.

Una vez terminada la etapa de capacitación o enseñanza, finalizaba también el disfrute de la beca.

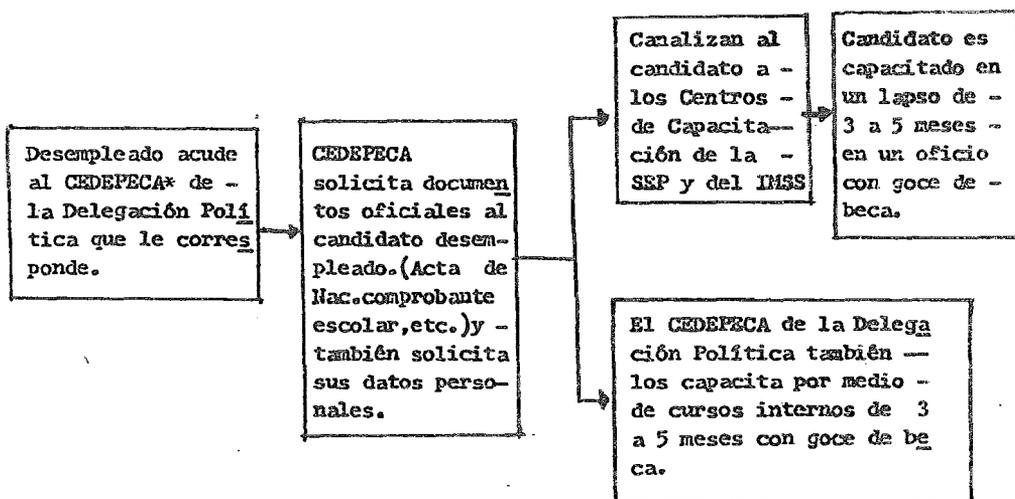
Para la capacitación de las personas desempleadas, solo se exigía -

M-0032991

el sabe leer y escribir así como conocer las operaciones aritméticas fundamentales y en lo referente a la edad, se solicitaba una edad de 18 a 50 -- años.

Según comentarios de quien nos atendió, el presupuesto asignado para el programa de becas fue de aproximadamente 16,000 millones de pesos.

Y el procedimiento a realizar para la facilitación de las becas de capacitación era el siguiente:



* CEDEPECA: Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Ante ésto, consideramos de interés acudir a la Delegación Política más cercana a nosotros por lo que elegimos la Delegación Política Benito Juárez estableciendo cita de antemano con los responsables del CEDEPECA de dicha Delegación.

Así, el día 17 de octubre de 1984, visitamos el CEDEPECA de la Delegación Benito Juárez en donde nos atendió la encargada de dicho sector - quien nos comentó lo siguiente:

La asignación de las Becas de Capacitación concluyeron en el mes de agosto de 1984 por lo que las personas desempleadas que lograron una Beca ya estaban siendo capacitadas en los Planteles de la S.E.P., en los Centros del IISS y dentro del mismo CEDEPECA de esta Delegación.

Como nos interesaba la cuestión automotriz, nos informaron que en la Delegación Política Miguel Hidalgo era en donde se impartía el curso: "Motores Automotrices" con una duración de $3\frac{1}{2}$ a 5 meses y una vez que dichas personas terminaran su adiestramiento, se les finalizaba el goce de la beca y según lo comentado no tenían un control de seguimiento preciso sobre los mismos.

También nos comentaron que cuentan con Bolsa de Trabajo dentro del CEDEPECA y que las personas que finalizaran su Beca de Capacitación, serían incorporadas a dicha bolsa si así lo deseaban; ésto con efecto de promocionarlas al Sector Productivo que así lo requiriese.

Con la información anterior consideramos inútil el referirnos al Programa de Becas del Gobierno Federal por lo que definitivamente lo dimos por anulado.

Por otra parte, el día 15 de octubre de 1984, nos pusimos en contacto telefónico con el Centro de Capacitación No. 14 que como ya habíamos dicho era un plantel que podía apoyarnos en lo referente a proporcionar personal capacitado en Especialidades Automotrices como mano de obra cali-

ficada y en esta charla telefónica sostenida con el Jefe de Planes y Programas de dicho plantel supimos que enfrentaban la problemática de haberse quedado sin Director lo cual dificultaba el iniciar en forma inmediata el Convenio de "Prácticas Profesionales", ya que para este efecto era necesario que el nuevo Director, puesto que se habló de cambio de Director, conociese todos los pormenores del Proyecto que se intentaba implantar -- con el apoyo del Plantel CECA 14.

Así, durante la tercera semana del mes de octubre de 1984, mantuvimos el contacto telefónico con el Jefe de Planes y Programas en espera de la resolución a su problemática de falta de Director y para la cuarta semana del mismo mes, nos comunicaron que ya existía nueva administración en este plantel por lo que previa cita telefónica, el día 29 de octubre de 1984, recibimos en nuestras instalaciones (IACA) al Director y al Subdirector, representantes de la nueva administración del plantel CECA 14.

Inicialmente les expusimos un breve panorama de la organización de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA) así como del Comité de Refacciones y Servicio.

Enseguida expusimos el panorama de las "Prácticas Profesionales" observando comentarios favorables en torno a su finalidad y procedimientos por parte de los Directivos que nos visitaban.

El Director del CECA 14 nos manifestó una gran disposición y reiteró el cumplimiento de los compromisos contraídos por la anterior administración comentándonos, además, que la denominación "Planes y Programas" -- cambia a "Departamento de Vinculación con el Sector Productivo" con la finalidad de funcionar y controlar adecuadamente los vínculos y convenios -- con la Planta Productiva.

Para efectos de los alumnos disponibles a realizar sus prácticas profesionales el Director nos expresó su entera disposición a elaborar una

relación de los candidatos más idóneos haciendo especial énfasis en una estricta selección de los candidatos ya que manifestó que son la imagen del plantel.

También nos comentó viésemos la posibilidad de que por medio de nosotros, Instituto AIDA de Capacitación y Adiestramiento (IACA) o por medio de la Asociación de Distribuidores (ANDA), el plantel fuese apoyado con donativos ya sea en equipos o en literatura técnica para mejorar sus sistemas y procedimientos de preparación de los alumnos.

Y finalmente, acordamos que para el 5 de noviembre de 1984, nos entregarían en nuestras instalaciones, la relación de alumnos disponibles a efectuar sus prácticas y dejamos entrever la posibilidad de que esta nueva administración pudiese participar en alguna de las próximas reuniones del Comité de Refacción y Servicio en las instalaciones de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA).

Antes del día 5 de noviembre, los nuevos Directivos del Centro de Capacitación No. 14 nos comunicaron vía telefónica, que no podían asistir para ese día convenido posponiendo la visita para el siguiente día 6 de noviembre de 1984, en la cual nos facilitaron una lista tentativa de alumnos candidatos a prácticas; enseguida nosotros les mostramos el formato de "Convenio de Prácticas" facilitado por el Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 39 y lo comentamos ampliamente; acordamos en común, que la refacción y los datos contenidos no ofrecían ningún problema para ser también adoptado por ellos y por ésto, se les facilitó quedando de acuerdo en presentar también uno similar para este plantel.

Finalmente, nos manifestaron que posteriormente enviarían la relación oficial de alumnos candidatos a prácticas así como su programa de estudios en lo que a las especialidades automotrices hacían referencia.

Viendo la oportunidad de presentar a dichos Directivos como la nueva administración del Centro de Capacitación 14, inmediatamente nos pu

simos en contacto telefónico con el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio quien nos comentó que en ese mismo día nos podía recibir, por lo que inmediatamente nos trasladamos junto con los Directivos del Centro de Capacitación 14 a las oficinas del Presidente de susodicho Comité, a quien presentamos a los nuevos directivos del plantel CECA 14 y con quienes se -discurrieron en forma general comentarios tales como:

La problemática de formación adecuada de técnicos mecánicos en nuestro país por lo que se comentó la importancia de la aplicación de exámenes de aptitudes para quienes desean ingresar a estudios de mecánica automotriz haciéndose hincapié en la adecuada selección de los alumnos en esta área.

Asimismo, también por parte del Presidente del Comité de Refacciones y Servicio nos mostró material de entrenamiento existente en Alemania para la formación de mecánicos automotrices haciendo énfasis en el aspecto de la formación práctica.

Para ésto, comentamos que sería interesante el conjuntar las tecnologías de las diferentes marca (VW., G.M., Renault etc.) para mejorar la -formación del mecánico automotriz la cual a veces es sólo empírica y anecdotal.

De esta forma, comentamos a los Directivos del CECA 14, visen la posibilidad de, a largo plazo ampliar y perfeccionar sus planes de estudio en base a los resultados y avances que se vayan logrando con el "Plan de -Prácticas Profesionales" ya que una idea también sugerida por el Presidente del Comité, fue la de que a largo plazo, las Agencias puedan servir para capacitar al personal técnico después de 2 años de formación teórica en el plantel.

Así, concluimos esta entrevista, quedando en acordar posteriormente con los Directivos de este plantel, las siguientes actividades en torno

al proyecto de "Prácticas Profesionales".

El día 24 de octubre de 1984 visitamos al Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1 a fin de continuar el avance del Convenio de "Prácticas Profesionales" con dicho plantel; en esta ocasión no encontramos a ninguna persona que nos pudiese atender; ni el Director ni el Subdirector y - por tanto, solo dejamos el recado de que se comunicasen con nosotros para efectos de constatar el avance del presente programa.

No recibimos ninguna comunicación por lo que nosotros nos pusimos en contacto con el plantel para concertar nueva cita.

Así, el día 26 de octubre de 1984, establecimos contacto telefónico con el plantel dirigiéndonos inmediatamente al mismo, en donde nos atendió el Subdirector con quien se trataron los siguientes puntos y conclusiones:

Por parte del Subdirector del Plantel CETis No. 1, nos comentó que ellos tenían la idea de que la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA) quería específicamente absorber egresados del plantel para colocarlos en las Distribuidoras como empleados. Ante esto, le hicimos hincapié en que el compromiso máximo tratado fue de que el alumnado - por egresar del plantel, cubriría sus Prácticas Profesionales en los talleres de Servicio de las Distribuidoras afiliadas a la Asociación de Distribuidores (AMDA) y que si existía la posibilidad, eventualmente colocarlos como empleados en dichos talleres.

Asimismo, nos recalcó la cuestión de horarios así como de posición geográfica del plantel expresando que sólo podría existir un horario de prácticas de 8:00 a 12:00 hrs. por conveniencia de los alumnos y que además se podría contactar con planteles técnicos que estuviesen más cercanos al área metropolitana.

Por lo expresado anteriormente, le comentamos que si existían --

problemas o dificultades para realizar el Convenio, las comentaron abiertamente ante lo cual, el Subdirector de este plantel nos manifestó que — esta situación la podríamos tratar teniendo una reunión más formal entre el Instituto AIDA de Capacitación y Adiestramiento (IACA) y los Directivos del Plantel.

Así, posteriormente le entregamos copia del Formato de Convenio — para "Prácticas Profesionales" del CETis No. 39 para que efectuaran su revisión así como las modificaciones o sugerencias pertinentes de acuerdo a sus criterios y políticas.

Enseguida, el Subdirector nos comentó que podrían enviar egresa— dos que hayan concluido sus estudios para que realicen sus prácticas pro— fesionales durante 6 meses.

Así, nos habló de 15 alumnos probables con un máximo de 25 que — pueden practicar a nivel de tiempo completo a quienes se requiere el otorgarles un sueldo mínimo o ayuda para transportes.

Finalmente se nos comentó que se platicaría con la Trabajadora So— cial del plantel para que hiciera promoción del plan de prácticas y des— pués se platicaría con el Director quien nos definiría la situación de — apoyo a más tardar el 31 de octubre o el 1 de noviembre de 1984, por lo — que decidimos esperar y de esta manera, el día 29 de octubre de 1984, se comunicó telefónicamente con nosotros el Director del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1 quien nos comentó que era indispensable una reunión entre Directivos de dicho plantel y la Asociación de Distribuidores (AIDA) por lo que el mismo Director quedó en comunicarse posteriormente — con nosotros para confirmar día y hora ante lo cual decidimos igualmente esperar.

Por otra parte, a efectos de continuar con el Plan de "Prácticas Profesionales", el 22 de octubre de 1984, nos dirigimos al Centro de Estu

dios Tecnológicos (CETis) No. 39 donde nos entrevistamos con el Coordinador de Prácticas Profesionales en el Sector Productivo, al cual le hicimos referencia a formalizar el Convenio para que los alumnos de los dos últimos semestres se pudiesen incorporar como practicantes en los talleres de servicio de la Red de Distribuidores afiliados a la ANDA.

El Coordinador nos comentó que aparte del formato de Convenio ya se habían previsto algunas otras políticas y cláusulas adicionales para dar mayor solidez y formalidad al Convenio de Prácticas Profesionales.

Asimismo, con motivo de conocer que tanto sus especialidades se podían adecuar a la rama automotriz, le comentamos al Coordinador que si fuese posible, él mismo nos presentase por escrito, las habilidades y/o destrezas que poseen los alumnos, en las especialidades de Electricidad y Aire Acondicionado; ésto era, conocer de que podían ser capaces los alumnos al desarrollar los conocimientos adquiridos en este plantel en el campo de la Mecánica Automotriz.

Asimismo, el Coordinador de este plantel, acordó que presentaría ya redactado el Apartado de Políticas así como los datos referentes al aspecto de Póliza contra accidentes de Trabajo y el oficio del Impuesto sobre la Renta; datos que se incluían en el formato de convenio y que era indispensable aclarar.

Por último, el Coordinador nos manifestó que para la próxima visita que realizaríamos ya tendría redactadas las funciones y habilidades que sería capaz de demostrar el alumno en lo referente a las especialidades de Electricidad y Aire Acondicionado, para de esta forma, observar la aplicabilidad que se podría derivar hacia la Mecánica Automotriz.

Así, el 24 de octubre de 1964, volvimos a visitar al Coordinador del CETis No. 39 con la finalidad de recoger la información y datos acordados. En lo referente al apartado de políticas, nosotros ya habíamos elaborado algunas, las cuales le presentamos al Coordinador quien por su

parte no elaboró ninguna; ante ésto, se manifestó en acuerdo con las políticas descritas por nosotros adicionándole algunas más.

De esta forma, la totalidad de las cláusulas fueron aprobadas por lo que acordamos establecerlas y anexarlas al formato.

Por su parte, el Coordinador no nos hizo entrega de los datos acerca de la póliza así como del oficio, ni tampoco las funciones y/o habilidades que poseen los alumnos tanto de Electricidad como de Aire Acondicionado por lo que el Coordinador nos manifestó que los datos anteriores los proporcionaría posteriormente así como los Programas de Estudios de Electricidad y Aire Acondicionado.

Por último, solicitamos la relación de alumnos disponibles a realizar sus prácticas profesionales del citado plantel y el mismo Coordinador nos comentó que se podía hablar de 60 alumnos probables (30 de electricidad y 30 de Aire acondicionado) y que dicha lista la presentaría para fechas posteriores concluyendo así esta visita.

Paralelamente a la visita a los dos planteles comentados (CECA No. 14 y CETIS No. 39), e intentando contar con otro plantel que nos apoyara, el día miércoles 24 de octubre de 1984, visitamos al Jefe de Capacitación del Centro de Adiestramiento de Operadores (CAO) con quien tuvimos una plática en lo referente a la posibilidad de que los alumnos próximos a egresar, se pudieran incorporar al Plan de Prácticas Profesionales.

El Jefe de Capacitación nos manifestó una actitud favorable para el Plan de Prácticas Profesionales comentándonos que ya se habían realizado este tipo de convenios o acuerdos pero que habían sido ocasionales o en forma muy individual.

También nos comentó que la denominación "Centro de Adiestramiento para Operadores" (CAO) ya no operaba denominándose ahora "Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción" (ICIC). Asimismo, también nos expresó que en términos generales, la capacitación que ofrece el ICIC,

es notoriamente más calificada y por lo tanto el nivel de preparación de los alumnos resulta un tanto más elevado al de otros planteles técnicos.

En cuanto a formalizar algún Convenio con el ICIC, le entregamos al Jefe de Capacitación, el Formato de Convenio del CETis No. 39 el cual acordamos que sería revisado por ellos para efectos de elaborar o diseñarlo de acuerdo a los lineamientos con que operan en dicho Centro.

También nos comentó que en promedio existían 96 alumnos probables - que en esos momentos, podrían realizar sus prácticas profesionales. Dichos alumnos serían informados de la alternativa de incorporarse al Plan de Prácticas de la Red Distributiva AIDA y los que así lo prefiriesen, se podrían incorporar.

También nos comentó que aproximadamente, cada $2\frac{1}{2}$ meses (9 semanas) egresan de 30 a 90 alumnos preparados en la especialidad de Mecánica en - - unidades de gasolina.

Finalmente, el Jefe de Capacitación del ahora Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, nos comentó que al día siguiente - enviaría la relación de alumnos disponibles a realizar sus prácticas así - como los datos y puntos que sean requeridos anexar o suprimir para la adecuada formalización del convenio o acuerdo de Prácticas Profesionales en - la Red Distributiva de la Asociación de Distribuidores (AIDA), quedando en entrevistarnos en fechas posteriores.

Y finalmente el día 25 de octubre de 1984, se comunicó telefónicamente con nosotros, el Jefe del Departamento de Vinculación con el Sector-Productivo del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 5 otro plantel que nos podría ofrecer apoyo en lo concerniente a la cuestión de las prácticas profesionales.

Dicho representante de este plantel nos manifestó que el día 30 de octubre se presentaría en las instalaciones del Instituto AIDA de Capacita

ción y Adiestramiento para obtener más datos y decidir su incorporación - como plantel de apoyo al Plan de Prácticas Profesionales. Este día previsto, no se presentó; en días posteriores no se reportó ni telefónicamente por lo que quedamos en espera de su comunicación.

Asimismo, iniciamos la redacción de una circular con la finalidad de promocionar el proyecto al cual denominamos "Plan de Prácticas Profesionales". Esta promoción se realizó con la finalidad de que el Distribuidor se interesara en dar la oportunidad a los alumnos de los planteles ya citados, en practicar en su Agencia y de esta manera, lo solicitara de acuerdo a los lineamientos tentativos que estarían por ser verificados posteriormente.

Así, con los datos y actividades descritas con anterioridad, acudimos a la reunión mensual del Comité de Refacciones y Servicio correspondiente al mes de noviembre que describimos a continuación:

NOVIEMBRE/1984.

El día 8 de noviembre de 1984, se efectuó la reunión en la cual, - en primera instancia, el Presidente de este Comité comentó a los presentes, la visita y las cuestiones comentadas con los Directivos del Centro de Capacitación (CECA) No. 14 acerca de la reunión que ya describimos en el mes anterior, concluyendo que se planteará al Director de dicho plantel la idea de modificar sus planes de estudio así como la duración de sus cursos para que resulten propios a la Red de Distribuidores.

Por otra parte, comentamos que este plantel ya había entregado una relación de alumnos que estaban en disponibilidad de iniciar sus prácticas (alrededor de 20 alumnos); también entregamos a cada representante de marca los siguientes documentos:

- Formato de Convenio de Prácticas que habrían de celebrar la Distribuidora interesada y el plantel.

Redacción de la "Aceptación Condicional de la Beca", la cual resul

tarja firmada en este caso por el alumno practicante.

Ambos documentos ya habían sido revisados por el Asesor Laboral de la Asociación de Distribuidores (ADA) por lo cual se consideraron ya como los definitivos solo recomendándonos que el documento, al ser firmado por el alumno, fuese también firmado por el Director del Plantele como testigo. (Ver ANEXOS 3 y 4)

De acuerdo a lo planteado por los Directivos de los planteles en que nos estábamos apoyando, en cuanto a la solicitud de apoyo en donaciones de material, bibliografía, etc. que habían hecho en reuniones posteriores, se comentó entre los diversos representantes de marca que un apoyo interesante sería el actualizar al personal docente de dichos planteles por medio de los cursos que ofrecen las Plantas Terminales, asegurándolo de poder tramitar este ofrecimiento el representante de la marca G.M.

Asimismo, presentamos el Proyecto de Circular que enviaríamos a los Distribuidores del D.F. y Zona Metropolitana para comunicarles la posibilidad que tenían para contratar practicantes en la especialidad de mecánica automotriz y en las afines.

La mayoría de los asistentes estuvo de acuerdo en aprobarla sólo anexándole según sugerencia del representante de la marca Renault-Jeep, de anotar en la circular, el sueldo que se habría de pagar, asimismo que sería en base al salario mínimo y de acuerdo a las horas que permanezca el practicante en la Agencia.

También, por parte del Presidente del Comité, se comentó la importancia de implantar el presente plan de prácticas a provincia.

Entre tanto, nos comentaron que para dar inicio al presente plan, las Distribuidoras de los miembros de este Comité es en dónde se debía iniciar este plan de prácticas profesionales, entendiéndolo como de aspecto piloto por lo que en general, se inscribieron a aceptar practicantes,

4 Distribuidoras de 4 diferentes marcas: CHRYSLER, G.M., Renault-Jeep y -
 HISSAI.

Con ésto se dió por concluida la reunión por lo que para apresu-
 rar la cuestión del Convenio entre Distribuidora y alumno, intentamos --
 inmediatamente localizar al Asesor Laboral de ANDA para efectos de revi-
 sar en definitiva la circular de promoción del Plan de Prácticas Profesio-
 nales que en general y por comentarios vertidos en la reunión, había sido
 aprobada.

Inicialmente no pudimos localizar al Asesor Laboral por lo que --
 este asunto lo dejamos pendiente permitiéndonos a buscar la incorpora-
 ción formal del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construc-
 ción (ICIC) antes CAO al Programa de Prácticas Profesionales por lo que
 el 14 de noviembre de 1984, visitamos al Jefe de Capacitación de dicho --
 Instituto quien nos presentó al Director y con quienes se sostuvo una --
 nueva charla y cuyo desarrollo en términos generales se refirió a lo si-
 guiente:

El Director nos comentó que se interesaría por sostener una en-
 trevista con los Directivos o Distribuidores de ANDA para exponer sus li-
 neamientos, así como sus procedimientos de trabajo. También nos manifes-
 tó que ya habían tenido algunos convenios con marcas tales como V.F. y-
 Chrysler para que sus alumnos efectuaran sus prácticas reales pero que --
 ya no se continuaron estos convenios por la poca formalización que se le
 dió a esta situación. Amado a lo anterior, nos comentó que el Institu-
 to de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) recibía muy
 poco apoyo de la industria automotriz y que el subsidio de la industria
 de la Construcción resultaba bajo por lo que existe el riesgo de que la
 especialidad de mecánica a gasolina desaparezca.

También, el Jefe de Capacitación del ICIC nos comentó que sería
 deseable formalizar en breve plazo este convenio por la cuestión de que

los alumnos se encontraban próximos a egresar.

A continuación, le entregamos las cláusulas anexas revisadas por el Asesor Laboral de AIDA de los documentos de Convenio y de aceptación condicional de la BECA para que nos diesen sus puntos de vista ante lo cual, ellos nos entregaron un Formato tentativo de Convenio de Prácticas el cual fue elaborado de acuerdo a sus políticas y experiencias para que también fuese tomado en cuenta como un formato de Convenio de Prácticas que pudiésemos adoptar con el ICIC.

Finalmente, les comentamos la posibilidad de visitar las instalaciones del Instituto de la Construcción (ICIC) conjuntamente con algunos representantes del Comité de Refacciones y Servicio a lo que el Director del ICIC nos afirmó que no habría inconveniente alguno y que además nos serviría para lograr mejor la formalización del Convenio y que si hacíamos factible dicha visita, invitarían al Director General de la Cámara de la Construcción. Por último, el Jefe de Capacitación nos comentó que la lista de alumnos disponibles para prácticas sería facilitado posteriormente al acuerdo y firma del Convenio por lo que quedamos de acuerdo en comunicarnos posteriormente para profundizar las bases e iniciar con el Programa.

Por otra parte, según charla telefónica sostenida con el Director del Centro de Capacitación No. 14, para efectos de continuar adelante con el Proyecto o Plan de Prácticas Profesionales, el día 21 de noviembre de 1984, recibimos la visita del Director y Subdirector de dicho plantel quienes nos facilitaron una lista más formal y específica de alumnos propuestos para realizar sus prácticas haciendo hincapié en datos tales como la edad, entrenamiento teórico recibido, experiencia de trabajo, marca(s) de preferencia para realizar su entrenamiento práctico, y zona o Delegación Política de preferencia entre otros; ésto con la finalidad de canalizarlos de acuerdo a sus posibilidades y características.

Por nuestra parte, les entregamos el formato de la Aceptación condicional de BECA que firmaría el alumno para que lo revisaran e hicieran notar a los alumnos de la oportunidad de Becas que se les ofrecía. En lo que al Convenio de Prácticas se refiere, ya se había acordado que no había problema en adoptarlo quedando así en el entendido de que les comunicáramos posteriormente cuántos alumnos específicamente les requeriríamos así como de qué especialidades, concluyendo con esta visita. Enseguida, habiendo establecido previamente cita por teléfono, el día 22 de noviembre de 1974 visitamos el Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 1 para continuar el proyecto y en donde no encontramos al Director ni a ninguna otra persona que nos pudiese haber atendido por lo cual optamos por dejar constancia de nuestra visita, entregando el documento de la Aceptación Condicional de Beca que firmaría el alumno a la secretaria del Director de este plantel.

En lo que al Convenio de Prácticas Profesionales se refiere, ya se había comentado que no existía ningún problema en adoptarlo para este plantel. Por último, dejamos el recado de que en cuanto les fuese posible, se comunicara con nosotros con motivo de continuar el Proyecto.

Y continuamos, en este mismo día visitando al Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 39 entrevistándonos con el Jefe de Vinculación con el Sector Productivo a quien le hicimos entrega del documento de aceptación condicional de la beca que firmaría el alumno; en cuanto al Formato de Convenio de Prácticas, no había problema alguno en adoptarse. Así, les hicimos referencia a que podía existir la posibilidad de efectuar una presentación general en el plantel acerca de la oportunidad ofrecida por la Asociación de Distribuidores (ANDA) en torno a las Becas y a la vez, presentar algunas personalidades de esta Asociación con el fin de darle realce al evento; esta presentación podría realizarse en el Auditorio de este plantel y serviría posiblemente para motivar al alumnado en torno a este -

proyecto. Y con estas ideas dimos conclusión a esta visita quedando en co municarnos posteriormente.

Por otra parte, con previa cita, este mismo día 22 de noviembre - de 1934, visitamos al Asesor Laboral de AIDA para efectos de que diese su Visto Bueno a la Circular de Promoción del Plan de Prácticas Profesionales.

Comentamos ampliamente con él la situación y el avance en torno - al presente proyecto y una vez hechas algunas observaciones de redacción al Documento, lo consideré definitivo y listo para ser enviado a los Distribuidores del D.F. y Zona Metropolitana.

Asimismo, le mostramos el Formato de Convenio de Prácticas propuesto por el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) el cual en su calidad de plantel de Capacitación de la Cámara de la Construcción se reservaba el hecho de plantear un formato propio: El Asesor Laboral lo notó un tanto desfasado e "inadecuado" para nuestros -- objetivos por lo que quedó en estudiarlo y adecuarlo acordando en entregarlo posteriormente a nosotros con las modificaciones pertinentes.

Así, una vez aprobada esta Circular de Promoción, en forma inmediata, procedimos durante la última semana del mes de noviembre de 1934, a su envío a las Distribuidoras del D.F. y Area Metropolitana; incluyendo - a todas las marcas. Este envío se realizó a través de sus respectivas asociaciones de marca con la finalidad de asegurar hasta cierto punto, mejor que el correo, su recepción.

Por lo tanto, quedamos en espera de la respuesta de la Red de Distribuidores del D.F. y Area Metropolitana.

En lo que respecta a la cuestión de las Agencias que se habían propuesto en la reunión de este mes para iniciar con el Plan de Prácticas Profesionales, no procedimos a enviarles ~~am~~ candidatos a prácticas por no contar con las listas de los alumnos propuestos por los planteles: Centros

de Estudios Tecnológicos (CETis) tanto el No 1 como el 39.

El contar con las listas de todos los planteles en que nos estábamos apoyando, era con la idea de tener candidatos en número razonable y - con variadas ubicaciones geográficas para cumplir en los aspectos de cercanía de los planteles con los Centros de Trabajo (Distribuidores).

Por otra parte y de acuerdo a lo planteado en la visita anterior de este mes, el día 29 de noviembre de 1984, visitamos nuevamente al Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, ahora en compañía del Presidente del Comité de Refacciones y Servicio, siendo recibidos por el Jefe de Capacitación quien nos dió un panorama general del Plan de Estudios de Mecánica Automotriz así como su calendario y duración de los ciclos de estudios ya comentados.

También nos hizo referencia a que el ICIC aplica un procedimiento de selección a alumnos que desean ingresar al Centro a efecto de permitir el ingreso sólo a gente con "aptitudes e interés" por la Mecánica Automotriz.

Enseguida, le hicimos entrega al Jefe de Capacitación de una copia del Formato de Aceptación Condicional de la Beca que el practicante firmaría de enterado recalcando que este formato se utilizaría como documento - tipo para los candidatos a "becarios".

Asimismo en cuanto a apoyar al ICIC, el Presidente del Comité de Refacción y Servicio comentó que este apoyo podía buscarse a través de dos posibilidades:

- Que se estableciera contacto con la S.E.P. y se lograra el apoyo del Gobierno
- Que la iniciativa privada (Industria Automotriz) también los apoyase.

Posteriormente, pasamos a entrevistarnos con el Director de este Centro y quien nos comentó lo siguiente:

Aproximadamente las dos terceras partes del subsidio para el área de Mecánica a Gasolina se reciben por parte de la Cámara de la Construcción, y una tercera parte la costea el alumno.

También, el Director nos manifestó que los estudiantes en general pertenecen a clase media y media alta, lo que les permite solventar los gastos del curso, ante lo cual el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio consideró que estos alumnos podían resultar el personal adecuado para las Distribuidoras, suponiendo que poseen un grado cultural más elevado que los alumnos del Centro de Estudios Tecnológicos Nos. 1 y 39, así como del Centro de Capacitación 14, comentando además que estos alumnos podían funcionar ya con efectos de contratación como personal laboral.

Asimismo, acordamos que si era factible el realizar el Convenio para incorporar al Instituto de la Industria de la Construcción (ICIC) el Plan de Prácticas Profesionales invitándonos a participar en la Ceremonia de Apertura del próximo ciclo de cursos que tendría lugar en el mes de enero de 1935.

Concluyendo, se acordaron los siguientes puntos:

BOLSA DE TRABAJO. El Instituto AIDA de Capacitación y Adiestramiento (IACA) podría boletinar entre la Red de Distribuidores a los egresados del Instituto de la Cámara de la Construcción (ICIC) para que la Agencia que así lo requiera, aproveche este servicio. Para este efecto, se concertó que requirieramos del ICIC un breve curriculum de cada alumno egresado.

VISITAS DE DISTRIBUIDORES. Los Distribuidores afiliados a la Asociación AIDA, podrían realizar visitas a las instalaciones del ICIC para observar y estrechar las relaciones entre la Red Distributiva y el Plantel.

SINDICALES. Se solicitó a través del Presidente del Comité de Refacciones y Servicio, que personal técnico capacitado (tales co-

no los Gerentes de Servicio), puedan asistir al Centro con la finalidad de participar como sinodales en los exámenes de los alumnos.

CAPACITACION DE INSTRUCTORES DEL ICIC. El ICIC solicitó apoyo de AEDA para poder capacitar y/o actualizar a sus instructores en los diferentes modelos de las variadas marcas automotrices.

Con estas conclusiones, nos retiramos de las instalaciones del ICIC y el día 5 de diciembre de 1984 recibimos la revisión hecha por el Asesor Laboral del documento de Apertura de Becas o Convenio de Prácticas, con las adecuaciones establecidas por el mismo.

Aquí, cabe hacer notar que recibimos este documento ya sin tanta importancia debido a que se había comentado con más ahínco, el aspecto de los egresados ya como personal laboral y no como practicantes al grado tal de haberse denominado a este aspecto como: BOLSA DE TRABAJO.

Con estas inquietudes y datos obtenidos, nos presentamos a la siguiente reunión que pasamos a describir a continuación.

DICIEMBRE/1984.

El día 14 de diciembre de 1984, nos presentamos en el Comité teniendo como invitados especiales al Jefe de Capacitación y al Director de Relaciones Públicas del Instituto de Capacitación de la Cámara de la Construcción (ICIC) a quienes de antemano se acordó invitar a esta reunión. Posteriormente a su presentación, nos comentaron acerca de las características del plantel; programa de estudios, población escolar y periodicidad de egreso de los alumnos de este plantel.

Asimismo, nos comentaron también que hay un gran interés por parte del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) y a su vez de sus alumnos, en participar en el presente Plan propuesto por este Comité.

Ante esto, entre los representantes de las marcas automovilísticas,

se comentó que sería interesante el "probar" la calidad de este personal - iniciándolos como Ayudantes mecánicos con opción a hacer carrera dentro -- del área de Servicio Mecánico de las Distribuidoras.

Así, un acuerdo al que se llegó en esta reunión, fue el enviar jun-- to con un folleto del ICIC, la relación de alumnos egresados que estavie-- ran a punto de egresar con un breve resumen de sus currículums a todos los Distribuidores del D.F. y Área Metropolitana para ver quienes se interesan en contratar a estos alumnos, aclarando bajo que bases se haría esta con-- tratación.

Euseguida comentamos que la Circular de Promoción del Plan de Prácticas Profesionales ya se había enviado en la última semana del mes de no-- viembre y que nos encontrábamos a la espera de la respuesta de los Distri-- buidores del D.F. y Área Metropolitana. Con la finalidad de ampliar y dar a conocer las actividades en cuanto a la formación de técnicos automotri-- ces estábamos llevando a cabo, el Presidente del Comité de Refacciones y - Servicio sugirió que cada representante de marca invite al Jefe de Capaci-- tación o Gerente de Servicio de su respectiva planta armadora y plantear-- les el Proyecto de este Comité además de solicitarles su colaboración para que proporcionasen material para las prácticas en los diferentes planteles con quienes se estableciese el presente proyecto.

Asimismo, también se nos comentó que con motivo de tener un acerca-- miento y mensaje más directo que la Circular de Promoción enviada en el -- mes de noviembre, viésemos la posibilidad de asistir a las reuniones de -- los comités de servicio de cada marca en particular para exponer directa-- mente en cada marca, el Proyecto de Formación de Técnicos en Mecánica Auto-- motriz denominado Prácticas Profesionales.

Así, en resumen, se dilucidaron 2 aspectos o planes diferentes:

Las Becas de Capacitación derivadas de las Prácticas Profesionales.

La BOLSA DE TRABAJO al observar que los egresados del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción representan un personal bien preparado que puede canalizarse en forma inmediata a los cuadros de trabajo que se requieren en el área de servicio de las Distribuidoras automotrices.

Así, se comentó que el Plan de Becas o Prácticas Profesionales se realizaría en un horario de medio tiempo ya sea en la mañana o tarde y que el Plan de Bolsa de Trabajo sería establecido por el Instituto ADA de Capacitación y Adiestramiento (IACA), en cuanto al Control y Seguimiento de los egresados del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), éste en coordinación con el Comité de Refacciones y Servicio.

Con estas conclusiones y comentarios concluyó esta reunión del mes de diciembre de 1984 y debido al periodo vacacional de esta temporada ya no pudimos realizar ninguna gestión para este proyecto y sólo nos mantuvimos a la expectativa de la posible respuesta de los Distribuidores del D.F. y Area Metropolitana en cuanto a la Circular de Promoción que les habíamos enviado ya con anterioridad.

Nuestra espera se vió un tanto recompensada cuando nos encontramos que además de 2 distribuidoras inscritas por parte de miembros del Comité de Refacciones y Servicio, 6 Distribuidoras más nos solicitaron que les enviáramos alumnos en especialidades tales como;

Mecánico General, Electricista Automotriz y de Transmisiones y Frenos entre otras. Estas solicitudes las recibimos durante la tercera y cuarta semana de diciembre incluyendo también la primera semana del mes de enero de 1985.

En forma inmediata, nos pusimos en contacto telefónico con dichas Agencias para indicarles que los prospectos que nos estaban solicitando posiblemente se los enviaríamos a partir de la segunda semana de enero de 1985, fecha en que considerábamos que las clases en los planteles ya se en

contrarían regularizadas, además que aún no contábamos con la estrategia adecuada o bien definida de lo que podríamos considerar como adaptable para los planes tanto de practicantes como de Bolsa de Trabajo.

Cabe hacer mención que existía cierta confusión en las solicitudes recibidas ya que algunas de ellas hacían referencia a la idea de contratar en forma inmediata a los prospectos que seleccionasen y no en darles la opción de Becarios o Practicantes.

Por otra parte y de acuerdo a lo propuesto por el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), el día 9 de enero de 1985 participamos en la ceremonia de bienvenida de los alumnos de nuevo ingreso del ciclo de enero de 1985; a esta reunión asistió también el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio así como un representante de la Asociación de Distribuidores (ADA) en la cual el Presidente del Comité dirigió algunas palabras a los alumnos presentes recalcando la importancia de la Red de Distribuidores ADA así como el cultivar la responsabilidad y profesionalismo en sus actividades tanto escolares como laborales.

A continuación recibimos material de difusión del ICIC para que diésemos a conocer a la Red de Distribuidores sus planes de estudio, recibiendo también la relación de alumnos de la noagésima primera generación para efectos de ver su posible colocación entre las Distribuidoras afiliadas a la ADA y para concluir decidimos continuar en contacto con el ICIC para las actividades posteriores en torno a los proyectos que se estaban determinando.

Así, con estas inquietudes y datos observados, nos presentamos a la siguiente reunión de este Comité que comentamos enseguida.

ENERO/1985

El día 11 de enero de 1985, asistimos a la reunión de este Comité en la cual comentamos en general que los planteles con los que hemos mantenido

nido contacto estrecho para este proyecto son el Centro de Capacitación - (CECA) 14, el Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) 39, el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) y el Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1 aunque éste último ha manifestado un bajo interés en continuar con el proyecto y debido a que, según lo analizado y concluido, estos planteles eran los que más se apegaban a las necesidades de los Distribuidores, nos sugirieron que insistiéramos a dicho plantel para lograr su entera incorporación a este proyecto.

Por otra parte, comentamos el interés existente en el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) por relacionarse con el Sector Comercial de la Industria Automotriz; de esta forma, cupusinos - la invitación que nos ofrecieron de dicho Instituto a su ceremonia de bienvenida y en la cual el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio dirigió algunas palabras.

Por nuestra parte, comentamos las 6 solicitudes que ya habíamos recibido en nuestras instalaciones ante lo cual, se comentó entre los asistentes que existía baja respuesta por parte de la Red de Distribuidoras - por lo que el Presidente del Comité recomendó a los representantes, el difundir directamente el presente plan de prácticas profesionales en las marcas respectivas.

También entregamos a los representantes de cada marca una relación proporcionada por el ICIC, de los alumnos egresados en el mes de diciembre y de los que egresarán en marzo de 1985.

Ante esto, el Presidente del Comité y representante a su vez de la marca HISSAH, nos comentó que ya había entrevistado a algunos egresados de dicho plantel (ICIC) uno o dos días anteriores a esta reunión en su agencia y que en su mayoría los consideraba de un buen nivel de preparación - incluso haciendo el comentario de que podría ser un personal para niveles mayores al de Mecánico General.

Así, recomendó a los representantes de marca presentes, que por su conducto promovieran en sus marcas respectivas, el Proyecto de Prácticas así como la idea de la posible Bolsa de Trabajo para que se eligiesen a los candidatos que juzgaran convenientes de la lista de egresados que se les facilitó.

Asimismo, en este punto se hizo referencia al grado de certeza de la selección de los candidatos idóneos para los puestos del área de mecánica que los Distribuidores nos requieran, por lo que se comentó que sería interesante el observar un Sistema de Exámenes y Análisis para el otorgamiento de las Becas para las Prácticas Profesionales así como para tratar de implantar la Bolsa de Trabajo.

También, se comentó que de acuerdo a lo observado, en cuanto a los alumnos y egresados del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), podrían ser considerados como viables candidatos a los mandos intermedios del área de servicio en tanto que los de los otros planteles CETIS 1, CETIS 39 y CSCA 14, a los niveles de mecánico general; ésto por las cualidades de formación técnica observadas.

De esta manera, se nos recomendó que en las listas de egresados que nos facilitasen los planteles técnicos, se hiciese notar la marca de preferencia, el área o nivel de especialización así como la zona de prácticas o trabajo preferible para que de esta forma, tengamos una idea más clara de las expectativas y las oportunidades que se les puedan ofrecer en la Red de Distribuidoras de la Asociación ya descrita AIDA.

Así, en conclusión y observando la baja respuesta de la Red de Distribuidores, el Presidente del Comité sugirió a cada representante la promoción de este proyecto en su respectiva marca de Distribuidores. En cuanto a los apoyos que se podrían ofrecer a los planteles, se mencionó nuevamente la actualización del personal docente como lo más viable quedando en fechas posteriores el donar materiales y literatura bibliográfica.

Con respecto a la asignación de los practicantes a las Distribuidoras, se acordó que estaría coordinado por el Instituto ANDA de Capacitación y Adiestramiento (IACA); o sea nosotros y que esta asignación se realizaría de acuerdo a la marca que el practicante prefiriese así como a su zona de residencia.

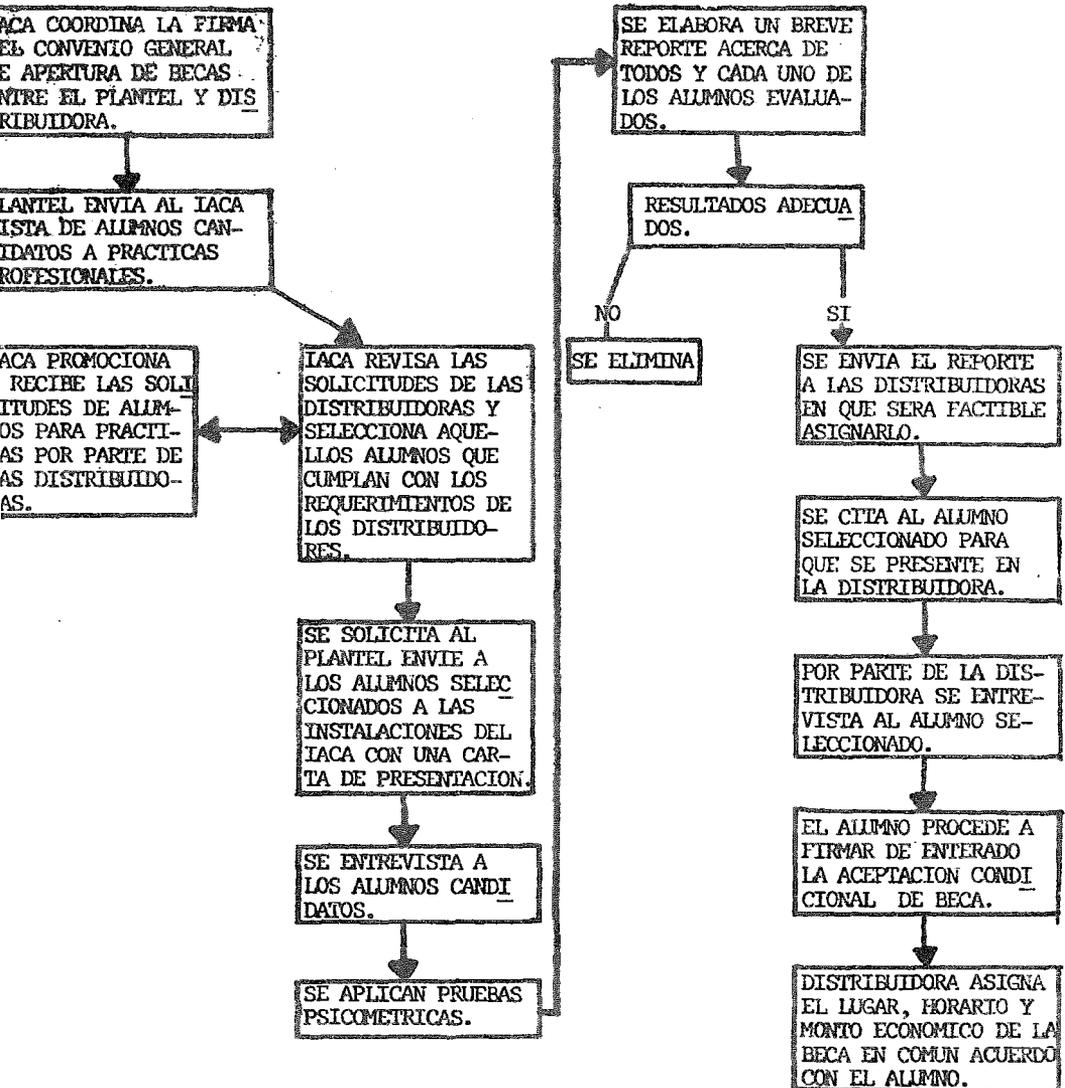
Por último, llegamos al acuerdo de que cada representante de marca le plantease este proyecto a su Gerente de Capacitación o de Servicio de su respectiva Planta y en caso de estar de acuerdo, se le invitaría a una reunión estableciéndola tentativamente para el día 14 de febrero de 1935.

De esta forma y de acuerdo a lo comentado en la reunión, nos dispusimos a recabar información de Sistemas de Selección y de pruebas que resultasen apropiadas para "medir" las habilidades y/o destrezas que un mecánico automotriz debía cubrir.

Así, durante la tercera semana de este mes recopilamos información de diversas fuentes tales como gentes que habían trabajado seleccionando mecánicos automotrices y experiencia de algunas otras gentes del mismo ramo automotriz. De esta forma, contemplamos la aplicación de varios test psicométricos tales como el Test de Aptitudes Diferenciales (DAT) en su subtest de Razonamiento Mecánico, una batería con subtests correspondientes a las habilidades de tipo mecánico que se nos comentó aplicado en la marca FORD, así como una serie de reactivos de opción múltiple y falso y verdadero que aplicaba en específico, una Agencia de la marca NISSAN.

Con esta información, diseñamos un Diagrama de Flujo para el aspecto de las Prácticas Profesionales al cual le denominamos "Diagrama del Procedimiento de Asignación de Becas" y que detallamos a continuación:

DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE ASIGNACION DE BECAS



Sin embargo, tomando en cuenta la premura con que los Distribuidores requieren cubrir sus plazas vacantes y observando que en este diagrama nos referíamos solamente al aspecto de la formación práctica del alumno y además tomando en cuenta los diversos pasos que hacíamos detallar, decidimos no comentarla aún como algo ya definido o establecido, estado mejor en espera de los acontecimientos relativos al contacto con los gerentes de capacitación o servicio de las plantas armadoras.

Por este motivo, el día 22 de enero de 1985, previa concertación, nos visitó el jefe de capacitación del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) con quien abordamos principalmente los puntos básicos y los aspectos funcionales del Programa de Prácticas Profesionales, quedando de acuerdo en continuar adelante con este proyecto.

Asimismo, dicho representante del ICIC, nos entregó la lista de alumnos que concluirían sus estudios para el mes de marzo de 1985 y que por tanto, se encontrarían disponibles ya fuesen para prácticas o para contratación como empleados.

Continuando el contacto con los planteles técnicos de la S.E.P., previa cita, el día 24 de enero de 1985 recibimos también la visita de los directivos tanto del Centro de Capacitación (CECA) No. 14 como del Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 39.

En esta ocasión nos acompañó el presidente del Comité de Refacciones y Servicio y el asunto tratado se refirió a aspectos generales acerca del Programa de Prácticas Profesionales tales como sistemas de capacitación, formas de convenio con los planteles, así como del llamado sector automotriz.

El presidente del Comité se mostró interesado en sostener una plática con varios alumnos del CECA No. 14 en su propia agencia para ver quienes se interesarían por desarrollar sus prácticas en las Distribuidoras.

ras de marca NISSAN.

Y finalmente lo planteado por el representante del Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 39 en cuanto a las especialidades de refrigeración y aire acondicionado impartidas en dicho Centro, las consideramos más como aspectos de mantenimiento industrial que de mantenimiento en el campo de la mecánica automotriz por lo que se dejó abierta su posición de apoyo en lo que se refiere al aspecto de apoyo industrial, pero se -- observó poca aplicabilidad en lo que al área automotriz se refiere.

De acuerdo al desarrollo de estas visitas optamos por seguir apoyándonos con los siguientes planteles:

- Centro de Capacitación (CECA) No. 14
- Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 1
- Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC)

Y consecuentemente dejamos fuera al Centro de Estudios Tecnológicos (CETis) No. 39 cuyas especialidades ya descritas no las contemplamos como prioritarias para el sector comercial de la industria automotriz.

También con base a la información proporcionada por el propio presidente del Comité de Refacciones y Servicio, constatamos que ya había -- entrevistado a varios alumnos y egresados del ICIC así como del CECA No. -- 14 y que su objetivo era el de contratar algunos en su distribuidora y -- enviar a los demás a otras distribuidoras de la misma marca NISSAN que -- así lo requiriesen.

Estando en espera de reconfirmar esta información y con las actividades ya descritas con anterioridad, pasamos a describir la siguiente reunión:

FEBRERO/1985

El día 7 de febrero de 1985 asistimos a la reunión de este Comité en donde informamos de los trámites que estamos realizando así como de

su grado de avance y que en general, también esperábamos la respuesta de la Red de distribuidores para que se incorporasen a este programa.

También con respecto a la adecuada formación de técnicos autorotrices y en cuanto a tener mayor difusión directa y en forma personal, se nos sugirió que viésemos la posibilidad de asistir ya sea a las reuniones de los Comités de Servicio de cada marca o en mayor grado, a las reuniones de Gerentes Generales de las Distribuidoras del D.F. y Zona Metropolitana para comentarles y exponerles los beneficios de este proyecto.

Estas presentaciones se harían por separado y en la fecha en que se nos indicara de acuerdo a las políticas de cada marca en específico. Asimismo, en esta reunión se comentó aún el punto de que los egresados del ICIC fuesen colocados ya como empleados a través de nosotros (IACA) en relación a niveles de Asesores de Servicio en tanto que se continuó mencionando que en el caso de los planteles Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 1 y Centro de Capacitación (CECA) No. 14, se hablase de practicantes o becarios.

Dejando así este asunto y en relación a la reunión con los gerentes de Capacitación o de Servicio de las plantas armadoras con los directivos de los planteles en que nos estábamos apoyando para el desarrollo de este proyecto, se fijó llevarla a cabo para el día 14 de febrero de 1985, confirmándonos en ese momento la asistencia de los gerentes de Capacitación y/o Servicio de las marcas G.M., NISSAN y CHEVYLER quedando por confirmar las marcas FORD, V.W. y REHAULT-JEEP,

De esta manera concluyó esta reunión remitiéndonos en forma inmediata a la tarea de ver la posibilidad de presentarnos en las reuniones de servicio de las diferentes marcas para promover el presente proyecto debido a la baja respuesta a la circular enviada a finales del mes de noviembre del año pasado como ya hemos comentado.

De esta forma, una vez platicado este asunto con el representante de la marca FORD, nos remitió con el presidente del Comité de Capacitación y Servicio de la Asociación Nacional de Distribuidores FORD quien - una vez comentada la finalidad que perseguía nuestra presentación acerca de la formación de técnicos automotrices, no observó ningún inconveniente para llevarla a cabo. Aquí cabe hacer notar que este Comité de FORD (capacitación y servicio), se encuentra integrado por gerentes de servicio - de la marca FORD.

Así fue como el día 12 de febrero de 1965, nos presentamos a esta reunión de la marca FORD donde nos dió la bienvenida y nos presentó ante los asistentes, el presidente del Comité de Capacitación y Servicio FORD.

Encontrándonos con una asistencia aproximada de 16 personas, iniciamos nuestra presentación entregando a cada asistente material como:

- Folleto descriptivo de los cursos del ICIC.
- Descripción de los temas de capacitación del CECA 14.
- Circular del programa que ya se había enviado en noviembre/64.
- Formato de aceptación condicional de la beca; documento que sería firmado por el alumno.

Así, una vez entregado este material, en forma breve revisamos cada uno de los documentos entregados a los asistentes haciendo hincapié en el asunto de las Prácticas Profesionales y que una vez concluidas por el alumno dichas prácticas, se decidiría si los contrataban como empleados o no.

De esta manera, invitamos a los gerentes de servicio presentes en esta reunión, a incorporarse a este programa.

Una de las inquietudes que más se manifestaron en torno a este proyecto fue el aspecto laboral del Seguro Social; ésto es, si era necesario el dar de alta al practicante con el Seguro Social para la cuestión en especial de los accidentes de trabajo, comentándose también el aspecto de -

la remuneración que tendrían los practicantes; en cuanto al Seguro Social, comentamos que el Convenio con el plantel amparaba en cierta forma, al alumno en referencia a los accidentes de trabajo y el aspecto de la remuneración fue abordado en función de otorgarle al alumno una beca o una ayuda para transportes que equivaldría al pago de hora-salario mínimo de acuerdo a las horas que estuviese practicando en la distribuidora.

Con estas conclusiones y comentarios nos retiramos de esta reunión y al día siguiente 13 de febrero de 1985 nos reunimos en forma individual con el representante de la marca GENERAL MOTORS (G.M.) quien es a su vez también presidente del Comité de Servicio de la Asociación Nacional de Distribuidores G.M.

Esta plática la sostuvimos con la finalidad de comentarle en general al representante de G.M., en que consistía la presentación del Proyecto de Prácticas Profesionales. Así, una vez comentado dicho aspecto, no observó ningún inconveniente en realizarla por lo que nos aseguró que podríamos presentarnos para la reunión del Comité de Servicio de la marca G.M. para el día 4 de marzo de 1985.

Por otra parte y en relación a la reunión planteada para el día 14 de febrero de 1985 entre directivos de los planteles técnicos y gerentes de capacitación y/o servicio de las plantas terminales o armadoras, dicha reunión se llevó a cabo de acuerdo a lo pactado encontrándonos por parte de los gerentes de capacitación y/o de servicio de las plantas, los que a continuación se mencionan:

- Director del Centro de Capacitación Técnica de CHRYSLER
- Gerente de servicio de la Asociación de Distribuidores G.M.
- Gerente de servicio de la Asociación de Distribuidores NISSAN
- Presidente del Comité de Capacitación de la Asociación V.V.

Notándose la ausencia de los representantes de FORD y de RENAULT-JEEP y por parte de los planteles técnicos:

- Directivos y personal docente del CETIS No. 1
- Director del CECA No. 14
- Directivos del ICIG

Así, el desarrollo de esta reunión en términos generales, sucedió de la siguiente manera:

El presidente del Comité inicialmente realizó la presentación de los asistentes a esta reunión y en forma breve explicó las características del proyecto de formación de técnicos automotrices o de "Prácticas Profesionales" como también se le llamó, así como la finalidad de esta reunión la cual estribaba fundamentalmente en lograr un acercamiento entre las plantas terminales y los planteles técnicos en términos de apoyo y cooperación recíproca.

Enseguida, los directivos de cada uno de los planteles explicaron cuál es el Plan de Estudios, duración de los cursos, principales módulos que imparten, requisitos de ingreso, etc.

El gerente de servicio de la Asociación de Distribuidores HISSAN nos comentó que se podría coordinar un curso para los instructores de los planteles a fin de que estén actualizados en la tecnología utilizada en los nuevos automóviles, prometiendo hacer llegar al Instituto AIDA (IACA), el programa de cursos que se impartirán en la planta HISSAN durante el presente año. Por su parte, el gerente de servicio de la Asociación Com. comentó que existe la mejor disposición de colaborar con este plan, y que se ría cuestión de coordinarse con los planteles para organizar un curso para sus instructores, en cuanto a material de prácticas dijo que se vería la posibilidad de que se les proporcione algún material.

El director del Centro de Capacitación de CHRYSLER comentó que en esta marca, se ha tenido mucho contacto con Escuelas Oficiales de técnicos automotrices a través de los concursos que se realizan a nivel nacional y finalmente comentó que se estaban realizando cursos para el personal de la

red distributiva que duran alrededor de seis meses y que las puertas se encuentran abiertas para que asistan los instructores de planteles y se actualicen en la tecnología de los nuevos automóviles quedando en proporcionar un programa de cursos que se impartirán durante 1985, comprometiéndose por último a organizar un curso especial para los instructores de los planteles en el mes de julio o agosto próximo.

Por otra parte, los Directivos de los planteles hicieron énfasis en la necesidad de contar con la colaboración de las plantas y distribuidores en cuanto a material de prácticas (motores, transmisiones, transejes, suspensiones etc.) y material didáctico para la preparación o formación adecuada de los alumnos.

Mencionaron también, estar en disposición para modificar sus planes y programas de estudio para adaptarlos mejor a las necesidades de la Industria Automotriz Nacional.

A solicitud el representante de la marca V.W., cada uno de los planteles informaron cuanto alumnos y grupos tienen, con que número de instructores cuentan, así como el número de alumnos que egresan en cada periodo; esto con al finalidad de ver qué posibilidad podía existir de que la red de Distribuidores absorbiese a todos los egresados de estos planteles.

El presidente del Comité manifestó que el objetivo de este proyecto es el que los planteles preparen técnicos en mecánica general y en las plantas en coordinación con la red de Distribuidores, se lleve a cabo la especialización del alumno para la marca de su preferencia.

Finalmente, agradecemos a los Gerentes de Servicio y Capacitación de las plantas así como a los Directivos de los Planteles, su asistencia a esta reunión concluyendo que seguiríamos en contacto con los representantes tanto de Plantas Terminales como de los Planteles Técnicos.

De acuerdo a lo comentado anteriormente, el día 19 de febrero de 1985, recibimos en nuestras instalaciones una circular proveniente del gerente de servicio de la Asociación de Distribuidores G.M. con motivo de confirmar el ofrecimiento hecho a los planteles en cuanto al entrenamien-

to de sus instructores en el aspecto técnico enviando asimismo, el programa de entrenamiento correspondiente al primer semestre del presente año.

En esta circular se hacía la especificación de que por cada curso que los planteles eligiesen, se limitaba el envío a 2 instructores como máximo.

Anexo a dicha circular también se encontraban 3 juegos completos de manuales técnicos de servicio de diversas especialidades:

- Manual para motores V-8 y para motores V-6
- El carburador
- Manual para motores de 4 y 6 cilindros
- Manual del sistema de frenos
- Transeje automático 125
- Sistema de enfriamiento
- Suspensión trasera

Y en cuanto a material para prácticas, el gerente de servicio de la Asociación Mexicana de Distribuidores G.M. hacía referencia a que posteriormente informaría acerca de este asunto ya que su departamento de finanzas y auditoría tendría la última palabra al respecto.

Por otra parte, recibimos en estos días una llamada telefónica de parte del presidente del Comité de capacitación de la Asociación de Distribuidores V.W. quien nos solicitó avisar a los planteles educativos de una posible reunión entre los directivos de dichos planteles y la escuela de servicio Volkswagen para el 21 de febrero de 1985.

Contactamos en forma inmediata a los directivos de los planteles quienes nos confirmaron su asistencia y el día 21 de febrero del presente año nos reunimos en la Asociación de Distribuidores V.W., asistiendo entre otros:

Por parte de V.W.:

- El director de Central de Escuelas ubicada en planta.
- El Asesor Laboral
- El presidente del Comité de capacitación y
- El representante de la marca V.W. ante el Comité de Refacciones y -
Servicio.

Y por parte de los planteles:

- El Jefe de Capacitación del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC).
- El director del Centro de Capacitación (CECA) No. 14 y
- El director del Centro de Estudios Tecnológicos (CESTis) No. 1

Esta reunión fue realizada con la exclusiva participación de la marca V.W. y los directivos de los planteles ya mencionados y en la cual nos comentaron que hay gran interés por parte de V.W. por formalizar aspectos de cooperación con los planteles técnicos; en particular, el director de Central de Escuelas V.W. manifestó que sería provechoso el que las Distribuidoras V.W. recibiesen gente formada ya como mecánicos y sólo especializarla en la marca.

En cuanto a la solicitud por parte de los planteles técnicos de capacitar y/o actualizar a sus profesores, el mismo, nos manifestó que quedaba abierta la posibilidad de que profesores de los planteles participaran en los cursos de V.W. también externando la posibilidad de organizar cursos específicos de la marca V.W. dirigidos hacia los planteles.

En los comentarios más generales, V.W. se interesaba por establecer las prácticas como obligatorias para los alumnos de los planteles por lo cual se nos comentó que sería conveniente diseñar una estructura formal para combinar el entrenamiento teórico en el plantel y el entrenamiento práctico en la agencia; este diseño se realizaría tomando en cuenta el apoyo de la planta para que se estableciese como obligatorio el permitir las prácticas de los alumnos dentro de las concesionarias V.W.

En cuanto a la solicitud de los directivos de los planteles para vi

sitar la planta V.W., el director de central de Escuelas manifestó que no habría inconveniente alguno en efectuarla por lo que tentativamente se acordó para el día 20 de marzo de 1965.

Esta visita sería a nivel de exposición general de la Escuela de Servicio para que posteriormente se visitaran las instalaciones de cada plantel técnico y una vez observadas las características y equipo tanto de la planta V.W. como de los planteles técnicos, realizar las consideraciones y solicitudes pertinentes a los aspectos de cooperación que se lleguen a acordar en forma más específica y concreta.

En relación a la aportación por parte de V.W. de literatura y materiales didácticos, se comentó que resultaría un tanto difícil dado que el material educativo de entrenamiento es importado; ante esto, los directivos de los planteles comentaron que a través de la Secretaría de Educación Pública (SEP) se podían realizar las gestiones necesarias a efecto de conseguir la autorización respectiva.

Así, concluimos que para la visita a la planta V.W. los planteles técnicos llevarían ya sus conclusiones en lo que respecta a gestiones ante la S.E.P. para la importación de material de entrenamiento así como los asuntos generales a convenir ya sea capacitar profesores o de apoyarse en la planta V.W. para materiales de entrenamiento y/o equipo que se pueda facilitar para las prácticas de sus alumnos.

Con esto, concluimos esta reunión acordando en continuar con los puntos acordados.

Así, de acuerdo a los datos que se habían venido concluyendo, el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC) inició el envío de sus alumnos mediante una carta de presentación en la cual se hacía referencia al nivel académico y de formación técnica del alumno próximo a egresar, al horario disponible de prácticas, la marca y la delegación política de preferencia. Esto con la finalidad de iniciar su colocación como

practicantes por lo que en el transcurso de la segunda quincena del mes de febrero de 1985, recibimos a 5 candidatos a practicantes del ICIC y a quienes incorporamos a una "incipiente cartera" de practicantes en espera de -- agencias que así la solicitasen.

Pasando en lo relativo a la respuesta de la red de distribuidores en torno a incorporarse al Plan de Prácticas Profesionales, hasta este mes -- no habíamos recibido ninguna solicitud salvo una directa y personal por parte de una distribuidora NISSAN quien nos hizo referencia especial a la forma de pagarles, así como de respaldarse en el aspecto legal-laboral al contratar a una persona a medio tiempo y como practicante.

Con motivo de desconocer aún en forma segura esta información, pospusimos el envío de practicantes a dicha agencia hasta conocer a fondo -- este procedimiento.

Por causas ajenas a este proyecto, durante los meses de marzo y -- abril del año de 1985, no se efectuaron reuniones del Comité de Efacciones y Servicio reanudándose hasta el mes de mayo por lo que a continuación describiremos solo las actividades realizadas en cada mes hasta llegar al mes -- de mayo de 1985.

MARZO/1985

Al inicio de este mes y tomando en cuenta la amplia difusión que -- se estaba tratando de dar al Proyecto de Prácticas Profesionales, así como a las tentativas un tanto incipientes de implantar una bolsa de trabajo, recibimos una solicitud en especial de un distribuidor de la marca RENAULT-JESP -- que a su vez representaba a varios comités de trabajo en la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles (AMDA).

Esta solicitud se especificaba en requerir de una persona para mecánico general por lo que buscamos entre los datos que nos habían enviado -- por parte del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción -- (ICIC) y como no encontramos alguien que se interesara en trabajar, ya que --

sólo teníamos "practicantes", inmediatamente nos pusimos en contacto con el ICIC y le solicitamos que nos enviara varias personas para platicar con ellas e indicarles las oportunidades de trabajo que teníamos. Así, el ICIC nos envió inicialmente a 2 personas con cartas de presentación y una vez habiendo platicado el asunto de la vacante con ellos, los enviamos mediante una tarjeta a entrevistarse con el gerente de servicio de dicha agencia Renault-Jeep.

Posteriormente nos pusimos en contacto con dicho gerente quien nos comunicó que ninguna de las personas enviadas se había contratado por lo que enviamos otra persona más también egresada del ICIC. Esta persona, según opinión del gerente de servicio, se ajustaba mejor al perfil solicitado por lo que sólo esperarían a que concluyese sus estudios para el 5 de marzo y podría ser contratado; continuando con el asunto, nos comunicaron posteriormente que sí había sido contratado a prueba y que iniciaría el 11 de marzo del presente.

Por otra parte, el día 4 de marzo de 1985 de acuerdo a lo ya convenido, nos presentamos en el Comité de Servicio de la Asociación Nacional de Distribuidores G.M. en donde en forma similar a la presentación en la marca FORD, a cada asistente (aprox. 12) hicimos entrega de los mismos documentos:

- Folleto promocional del ICIC
- Programa de cursos del CECA No. 14
- Circular del Plan de prácticas de Noviembre/84
- Aceptación Condicional de la BECA

Revisamos brevemente cada documento y comentamos en general las ventajas y características de este proyecto.

En cuanto a las dudas o inquietudes de los gerentes de servicio e asistentes a esta reunión, sólo nos comentaron que posteriormente verían la posibilidad de becar o contratar alumnos y que en caso afirmativo, se pondrían en comunicación con nosotros.

Asimismo, el día 7 de marzo visitamos el Centro de Capacitación - (CECA) No. 14 para formalizar más el aspecto de las prácticas o becas y sólo nos entrevistamos con la trabajadora social por ausencia del director; ella posteriormente pasaría el recado al director de nuestra visita.

Con efecto de la incorporación de gente capacitada a nuestra "cartera de disponibles" ya fuese para prácticas o para contratación, acordamos junto con el ICIC el manejo de un formato con la parte inferior desprendible; un formato de control de lo que este Instituto ya denominaba BOLSA DE TRABAJO. Así, la parte desprendible del formato debería ser enviada de regreso al plantel para informar acerca del candidato presentado (Ver anexo 5)

De esta manera, con dicho formato recibimos 3 personas durante la primera quincena del mes de marzo las cuales incorporamos a nuestra "cartera de candidatos" en espera de la respuesta de la red de distribuidores. Continuando con nuestras presentaciones, el día 11 de marzo de 1985 nos presentamos en la reunión del Comité de postventa (servicio) de la Asociación Nacional de Distribuidores RENAULT-JEEP en donde nos presentaron con los asistentes a esta reunión; gerentes de servicio de diferentes agencias Renault a quienes en forma breve les expusimos las ventajas y principales características del plan de Prácticas facilitándoles además los documentos ya comentados:

- Folleto del ICIC
- Folleto del CECA 14
- Circular del Plan de Prácticas
- Aceptación Condicional de la BECA

Dimos una breve revisión a cada documento comentando aspectos tales como la forma de contratación a prácticas así como la oportunidad de observar en su desempeño a los alumnos durante el desarrollo de sus prácticas.

Por parte de los presentes, sólo se nos comentó la forma de remuneración a los practicantes quedando en que posteriormente si existía la posibilidad de ingreso de mecánicos a las agencias Renault, se pondrían en contacto con nosotros.

En esta reunión nos encontramos con aprox. 40 personas siendo - insuficientes los documentos de información distribuidos.

Concluimos esta presentación recibiendo en este mismo día el Programa de Cursos Técnicos y administrativos del área de servicio por parte de NISSAN MEXICANA para que fuesen entregados a los planteles técnicos y - que a su vez ellos seleccionasen los cursos y personal a enviar.

Así, también NISSAN intervenía en cuanto a la actualización del personal docente de los planteles técnicos.

Posteriormente, el día 19 de marzo del presente, en entrevista - directa con el jefe de personal de la agencia NISSAN del presidente del Comité de Refacciones y Servicio, nos enteramos de que ya se habían colocado 5 personas del ICIC como empleados y a niveles de ayudantes de mecánico en entrenamiento aunque se hacía referencia a que se disponían a capacitarlos para niveles más elevados, al haber observado cualidades para ello.

Por otro lado, viendo aproximarse la fecha para la visita a la - escuela de servicio de la planta V.W., quisimos preparar los requerimientos de los planteles técnicos en dicha visita por lo que intentamos describir - un formato de requerimientos de material y equipo con la finalidad de ser más clara y breve las solicitudes de apoyo por parte de los planteles técnicos. Por tal motivo, quisimos reunir a sus directivos días antes de la visita aunque esto no lo cumplimos viendo sólo en forma individual a una - representante enviada del ICIC con quien platicamos acerca de los requerimientos que podrían hacerse a V.W.

También en forma individual, platicamos con un representante del CETIs No. 1 comentando lo mismo; y por parte del CECA No. 14, no pudimos - comentar dichos aspectos dado que nadie se presentó.

Así, el día 20 de marzo de 1985 nos reunimos en las instalaciones de la escuela de servicio de planta Volkswagen asistiendo por parte de V.W.:

- Director de Central de Escuelas

Responsables de las distintas áreas. .

Por parte de los planteles técnicos:

- Director del Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 1
- Director del Centro de Capacitación (CECA) No. 14
- Director de Relaciones Públicas del Instituto de Capacitación de la Cámara de la Construcción (ICIC)

Inicialmente nos realizaron una presentación general del plan y secuencia del sistema de carreras Volkswagen, haciéndonos mención a la estructura de puesto del desarrollo del mecánico en Volkswagen, así como a los principales aspectos involucrados en dicho sistema de carreras tales como:

- La estructura de los cursos de entrenamiento
- El carnet de desarrollo personal

Al respecto hubo comentarios acerca de que los planteles técnicos se interesaban en recibir algunos cursos de acuerdo a las fechas y horarios que se pudiesen convenir con la planta.

Posteriormente, efectuamos un recorrido por todas y cada una de las áreas que contempla la Escuela de Servicio explicándonos, por parte de los titulares, sus características principales, equipo y/o maquinaria con que cuentan y su sistema de funcionamiento, tras de lo cual se concluyeron los siguientes acuerdos y comentarios:

- Se proporcionaron Manuales de Entrenamiento V.W. a cada plantel.
- Nos comentaron que en primera instancia, Volkswagen ofrece elaborar e impartir cursos específicos dirigidos a instructores de los diferentes planteles técnicos.
- También los representantes de los planteles técnicos solicitaron apoyo en equipo y/o material de entrenamiento y en respuesta a la solicitud anterior, Volkswagen acordó realizar visitas posteriores a cada plantel por separado, para efectos de observar las situaciones en que se encuentran dichos planteles y concertar los convenios

que sean factibles de proceder.

También, nos comentaron la posibilidad de que las agencias Volkswagen permitan la asistencia de instructores y alumnos de los planteles a las instalaciones de las mismas, con la finalidad de utilizar el equipo disponible en los talleres de servicio para la impartición de clases a los alumnos aunque este punto quedó en tratarse posteriormente.

Así, se concluyó que las fechas de visita a los planteles técnicos por parte de V.V., serían las siguientes:

Para CETis No. 1, 19 de abril de 1985

Para el ICIC, 20 de abril.

Para el CECA No. 14, 3 de mayo del presente, comentándose que en estas visitas se acordarían los puntos pertinentes para apoyar a los planteles técnicos en cuanto a sus necesidades de material y equipo de instrucción.

Antes de concluir el mes, en una visita de trabajo realizada a un Distribuidor NISSAN, le comentamos el plan de Prácticas así como los ocasionales egresados de técnicos mecánicos automotrices por lo que le interesó, - solicitándonos que le enviáramos 3 candidatos, por lo que en la última semana del mes de marzo de 1985, le enviamos dicho número de candidatos ya tomado en cuenta muestra incipiente "cartera de candidatos" quedando en decidirnos posteriormente a quién o a quiénes contrataría.

De esta forma y tratando de prever una demanda mayor de egresados, nos pusimos en contacto con el ICIC, con el CETis 1 y con el CECA 14, para tratar de establecer el "sistema" o procedimiento para la bolsa de trabajo.

A pesar de ser varios los recordatorios hechos a los planteles, sólo acudieron 2 representantes de Relaciones Públicas del ICIC y con quienes comentamos ampliamente la situación aunque no dilucidamos ninguna estrategia o procedimiento que nos permitiese asegurar un adecuado control.

Con estas actividades y datos recabados, concluimos este mes, por lo que pasamos a describir el siguiente:

ABRIL/1985

Para la primera quincena de este mes y en una reunión de trabajo - con algunos distribuidores de la marca NISSAN, les propusimos la situación - del Plan de Becas o Practicantes ante el cual la mayoría de los asistentes, gerentes generales, nos comentaron que podían existir ciertos problemas de - tipo legal-laboral si a los practicantes no se les incorporaba al Seguro So- cial (ISS) en caso de accidente, pero que al hacer ésto, se corría el ries- go de que en una Inspección de Trabajo, se les pudiese considerar ya como -- personal adscrito a la compañía; así que para evitar este riesgo según sus - comentarios, mejor contratarían recién egresados a tiempo completo y con "to- das las de la ley" , para formarlos en la marca y si resultaban adecuados, - los contratarían ya con un periodo de tiempo mucho más prolongado.

Esto nos presuponia un contrato de 28 días para posteriormente de- cidirse en contratarlo definitivamente o no.

Por estas circunstancias, empezamos a manejar ya la información en términos de que contáramos con personal técnico adiestrado en vías de ser -- contratado temporalmente y ser entrenado en la marca específica que así lo - aceptase y si les funcionaba adecuadamente, contratarlo en definitiva en el nivel de puesto que así lo considerase la distribuidora.

De esta manera, ya entramos a un plano más formal de BOLSA DE TRAJA BAJO que intentamos difundir con mayor fuerza en otras reuniones de trabajo por lo que bajo estas circunstancias, el 17 de abril de 1985 recibimos una - solicitud de una agencia de marca G.I.I. en el sentido de querer entrevista a candidatos para ocupar dos puestos de mecánico general y dos puestos de re- cepcionista de servicio; en total 4 vacantes.

Inmediatamente nos pusimos en contacto con el ICIC y en una visita personal a dicho centro, nos entregaron la lista de egresados del mes de di- ciembre/84 (aprox. 40 egresados); para que por nuestra cuenta les habiésemos y los citáramos en nuestras instalaciones para platicar con ellos haciendo -

con ésto, más directo y ágil el contacto con los egresados evitando así la pérdida de tiempo y cargas de trabajo adicional al ICIC si se los solicita bamos a ellos para que nos viniesen a visitar dicho egresados.

De esta forma, empezamos a citar a los egresados de ese periodo para comentarles las oportunidades en cuanto a las vacantes posibles en las Distribuidoras, y una vez realizada una entrevista personal e individual - con el candidato recabando datos tales como sus intereses inmediatos, sus preferencias por marcas automovilísticas así como antecedentes escolares, - decidíamos a quién o a quiénes era factible enviar a la Distribuidora G.M. solicitante por lo que durante toda la cuarta semana del mes de abril del presente entrevistamos y enviamos mediante una carta de presentación a 7 - personas que podrían cubrir esas vacantes sólo dándoles cierta práctica en la marca ya que eran recién egresados.

Aquí cabe hacer referencia a que no nos comprometimos a "evaluar" al personal con formación mecánico-automotriz sino solamente a canalizarlo hacia la distribuidora solicitante.

A manera de seguimiento, el día 7 de mayo del actual, nos presentamos en la Agencia G.M. que nos había solicitado a los candidatos y ahí -- mismo se nos informó que de los 7 enviados, habían contratado a una persona en calidad de mecánico general.

Asimismo, para efectos de establecer el procedimiento para la factible Bolsa de Trabajo, invitamos al Director del CECA 14 al igual que al del CETis 1 a tratar este tema.

Con el Director del CECA 14, quedamos en platicar el 22 de abril y como no se presentó ni se reportó a lo largo del mes, decidimos esperar.-

Y en lo que respecta al CETis 1, sólo pudimos comunicarnos telefónicamente con el encargado de la Bolsa de Trabajo de este centro quedando que él mismo nos hablaría al siguiente día para confirmar la posible visi

ta que nos podría hacer. No hubo tal confirmación en el transcurso de este mes ni en los inicios de mayo de 1985 dejando pendiente este asunto.

Por otra parte y en relación a las actividades acordadas en la visita de los planteles técnicos a la Escuela de Servicio de Planta V.W., los días 19 de abril, 26 de abril y 3 de mayo de 1985, los representantes de la escuela de Servicio V.W. visitaron las instalaciones del CETIS 1, ICIC y CECA 14 respectivamente.

En estas reuniones, los representantes de V.W. recorrieron las instalaciones de dichos centros y observaron el equipo y materiales de entrenamiento que tenían concluyendo dichas visitas en el acuerdo de que posteriormente dichos representantes efectuarían los trámites necesarios para haberles llegar material y literatura técnica de entrenamiento.

Finalmente por parte de V.W. se reafirmó el ofrecimiento acerca de la actualización de los profesores, por lo que se diseñarían cursos especiales para el personal docente de los planteles acordando ponerse en contacto posteriormente.

Así, una vez comentadas las actividades realizadas durante los meses de marzo y abril del presente año, en los cuales no se efectuaron reuniones del Comité de Refacciones y Servicio, pasamos a continuación, a describir la reanudación de las Reuniones de este Comité por lo que describiremos la efectuada en el mes de:

MAYO/1985.

El día 9 de mayo de 1985, nos presentamos a la Reunión de este Comité el cual en forma inicial, replanté el calendario de juntas para 1985 y paralelamente revisé sus objetivos y funciones integrando algunos que no estaban previstos y suprimiendo aquellos que ya se habían cumplido o que ya no tenían vigencia alguna.

En lo que respecta al Objetivo de la Formación y Capacitación de --

de personal técnico, se comentó que el Proyecto de Formación de Técnicos - Automotrices seguía teniendo vigencia.

Por nuestra parte, les comentamos que dicho proyecto comenzaba a tener un "perfil" de Bolsa de Trabajo de acuerdo a los datos, solicitudes y recomendaciones que se nos habían dirigido.

También les informamos que se empezó a tener una buena respuesta - por parte de las Plantas Terminales en especial la marca V.W. la cual había invitado a los Directivos de los planteles a visitar a su Central de - escuelas de servicio y reciprocamente representantes de dicha Central visitaron las instalaciones de cada uno de los planteles técnicos ya comenta- dos.

Asimismo, comentamos que por parte de la Planta G.M. habían ya en- viado sus Programas de Cursos para el presente año por lo que los plante- les se encontraban ya informados y en la selección de su personal docente a enviar a los cursos que más les interesaran y que por parte de NISSAN, - también ya habían enviado a los planteles, su Programa de Cursos de este - año.

Ante esta información, el Presidente del Comité de Refacciones y - Servicio nos sugirió que periódicamente mantuviésemos informado a este Co- mité de las actividades de apoyo que las Plantas Terminales realicen con - los Planteles Técnicos.

También informamos que asistimos a juntas de los Comités de Servi- cio de las marcas FORD, G.M. y RENAULT-JEEP para promocionar el presente - proyecto pero que habíamos tenido poca respuesta por parte de los Distri- buidores en cuanto a incorporarse al proyecto.

Ante esto, el Presidente del Comité de Refacciones y Servicio de la Asociación de Distribuidores (ANDA), nos sugirió que llevásemos la promo- ción de este proyecto directamente a los Gerentes Generales de las Distri-

buidoras Automotrices en la Zona Metropolitana en sus reuniones también mensuales.

Por este efecto, él mismo comentó a los asistentes a esta reunión la importancia de elevar la calidad de "imagen" del taller de servicio de las Agencias Automotrices con gente técnica capacitada la cual se encuentra en condiciones de desarrollo.

Con estos comentarios concluyó esta reunión por lo que tomando en cuenta la iniciativa de presentarnos a las reuniones de Gerentes Generales de las Distribuidoras, nos pusimos en contacto con las diferentes Asociaciones de marca para que nos permitiesen llevar a cabo estas presentaciones quienes quedaron en comunicarnos posteriormente en que fechas podríamos presentarnos.

Por otra parte. el día 14 de mayo recibimos una solicitud por parte del representante de la marca G.M. ante este Comité en relación a requerir de 5 ó 6 mecánicos. En forma inmediata nos pusimos en contacto con el ICIC ya que en los demás planteles CETIs 1 y CECA 14, no habíamos localizado a sus encargados respectivos. Así, solicitamos al ICIC nos hiciera llegar la lista de la última generación de sus egresados (marzo/85) la cual en forma inmediata resultó enviada contemplando en dicha lista aprox. 42 personas las cuales pasaron a reforzar nuestra ya creciente "Cartera de candidatos".

Con esta lista de egresados que incluía datos de localización así como preferencias y promedios, nos dimos a la tarea de ubicar a aquellos que se adecuaban más a las características solicitadas por el representante de G.M. y en especial para su Agencia. De esta forma, citamos a varios egresados con quienes platicamos en forma individual y una vez comentadas sus expectativas e intereses, si convenía para el puesto y área de ubicación de la agencia, por medio de una Carta de Presentación, los empezamos a canalizar hacia la Agencia solicitante. Así, durante la se-

gunda quincena del mes de mayo de 1985, enviamos un total de 13 candidatos a entrevistarse con la persona solicitante quien nos dijo que posteriormente daría la relación de quienes resultarían contratados. Asimismo, el día 15 de mayo del presente, la agencia NISSAN nos solicitó también egresados del ICIC por lo que se los enviamos al tercer día siguiendo el mismo procedimiento de envío que en la anterior agencia.

Todas las personas enviadas resultaron ser egresados del ICIC debido a la falta de información y de comunicación que prevalecía con los demás planteles.

Por otra parte, el mismo representante de G.M. nos comunicó que en forma conjunta con su gerente de servicio de la planta, se interesaban en efectuar un recorrido por las instalaciones del ICIC por lo que nos pusimos en contacto con los directivos de ese Centro programando una visita para el día 21 de mayo en la cual recorrimos las instalaciones del ICIC en compañía de los representantes de G.M. y de los acuerdos que se obtuvieron en esta visita, detallamos los siguientes:

- Apoyo de material bibliográfico y equipo de instrucción por parte de planta G.M.
- Invitación a representantes del ICIC a la reunión de gerentes de servicio de la marca G.M. del mes de junio de 1985.
- Visita de directivos y personal docente del ICIC a un recorrido por las instalaciones de la fábrica de motores G.M. quedando pendiente en acordar la fecha y hora.

Finalmente por parte del ICIC, nos comentaron que sus profesores ya estaban asistiendo a algunos cursos que se les habían ofrecido en la programación de cursos facilitados por la planta G.M. Así, concluyó esta visita quedando en continuar los acuerdos y actividades ya comentadas entre esta marca y el ICIC.

Por otra parte, otra agencia de marca NISSAN nos solicitó el día 17 de mayo 7 candidatos a colocarlos como mecánicos por lo que observando la ubicación de esta agencia, consideramos más viable el solicitar los egresados a los otros dos planteles; Centro de Estudios Tecnológicos (CETIS) No. 1 y Centro de Capacitación (CECA) No. 14 por lo que en forma inmediata nos pusimos en contacto con dichos planteles solicitando sus listas de egresados con los datos ya comentados.

En lo que al CECA 14 corresponde, el día 20 de mayo pudimos solicitar directamente al Director la relación quien nos comentó que la enviaría cuanto antes, la cual no recibimos en forma inmediata por lo que nos pusimos en contacto con el CETIS 1 el día 22 de mayo de 1985 cuyo encargado de la bolsa de trabajo de dicho plantel nos comunicó que mejor nos enviaría a los candidatos en forma directa a través de una carta de presentación lo más rápidamente posible. Hasta el día 29 de mayo empezaron a presentarse algunos candidatos del CETIS 1 por lo que a partir del 30 de mayo y hasta la primera quincena del mes de junio procedimos a entrevistar y canalizar hacia la agencia solicitante, a los candidatos a través de una carta de presentación quedando en pendiente la decisión por parte del solicitante - NISSAN.

Finalmente y en base a lo acordado con G.M., el día 3 de junio de 1985, representantes del ICIC acudieron a la reunión de servicio de G.M. - en donde se comentó el "buen semillero" de candidatos a mecánicos provenientes del ICIC. Por su parte, G.M. respondió a la invitación hecha por lo que el día 6 de junio del presente, la plantilla docente del ICIC (aprox.- 30 personas) acudieron a la visita a la fábrica de motores G.M. de Toluca, - Estado de México.

Con estas actividades y datos observamos mayor disposición por parte de Distribuidores al aspecto de la contratación y de los requerimientos más frecuentes en lo que a vacantes de mecánicos se refiere por lo que pre

ferencialmente estos datos nos trasladaban hacia el aspecto de una BOLSA --
DE TRABAJO.

Con esta idea nos presentamos a la siguiente reunión del Comité ha-
ciendo notar estimado lector que la descripción de este proyecto nos po-
dría acarrear muchos meses más, sólo queremos finalmente llegar a comentar
que en las posteriores reuniones correspondientes a los meses de junio y --
julio de 1985, decidimos sustituir el aspecto de Becas de Capacitación pa-
ra practicantes en las Distribuidoras o agencias automotrices hablando abo-
ra de: BOLSA DE TRABAJO la cual con esta denominación, con un sencillo --
procedimiento de canalización o envío a las Agencias que así lo soliciten-
y sin entrar aún en la fase de "preevaluación al posible candidato" entró en
operación a partir del mes de julio de 1985.

IV. CONSIDERACIONES FINALES.

Hemos descrito paso a paso la secuencia, acciones, acuerdos, decisiones, detalles y hasta los personajes que en alguna medida se vieron involucrados en nuestra descripción.

El proyecto de trabajo lo describimos netamente desde su origen hasta un punto en el cual se "transformó" y dió paso a otra serie de actividades y detalles notoriamente diferentes.

Así, hablamos de la "transformación" de un proyecto que inició bajo el nombre de PRACTICAS PROFESIONALES y que finalmente derivó en una serie de actividades y detalles propias de una BOLSA DE TRABAJO.

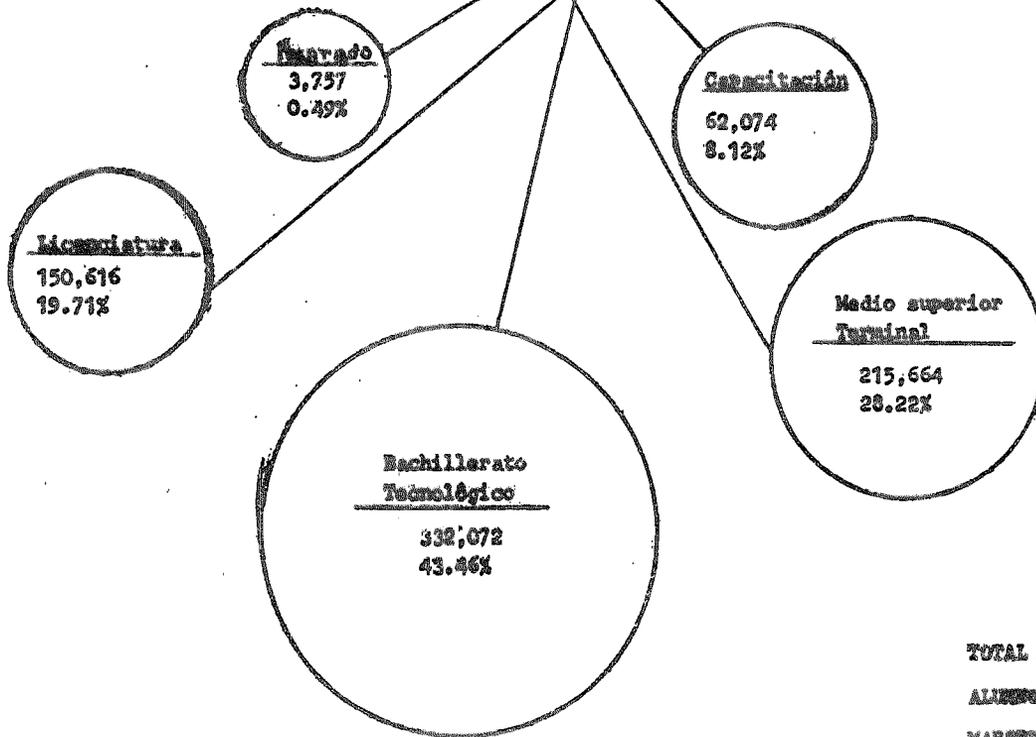
Podemos suponer que aún a pesar de la transformación observada, el APRENDIZAJE posiblemente se dá en una forma más controlada ya que al adquirirse la relación laboral a los supervisores les interesaría un amplio rendimiento a más corto plazo y sin escatimar esfuerzos en la preparación y capacitación del personal recién contratado.

Así, sobre la base anterior registrada y descrita, para futuras aplicaciones relacionadas con este trabajo, sugerimos contar con procedimientos de control estrictos por parte del sistema tecnológico nacional para efectos de dar seguimiento y evaluar en forma periódica a los egresados de planteles técnicos con la finalidad de observar en qué grado los capacitandos continuaron su aprendizaje en la práctica laboral y por lo tanto tener parámetros de comparación entre los esfuerzos de las escuelas y los del Sector productivo del país.

Así, también podemos tomar las experiencias descritas como antecedentes que pueden resultar pertinentes en situaciones similares o equivalentes, permitiendo también considerar las decisiones y prioridades observadas en este sector, como datos que podemos relacionar y hasta aplicar en otras actividades o ramas industriales.

SISTEMA DE EDUCACION TECNOLÓGICA

Alumnos 83-84



TOTAL DE:

ALUMNOS : 764,183

MAESTROS : 48,164

CAPACITACION	MEDIA SUPERIOR	LICENCIATURA	POSGRADO
Centros de Capacitación	<p><u>Terminal</u></p> <div data-bbox="370 279 755 500" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Centros de Estudios Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrial y de Servicio • Agropecuario y forestal. • Del Mar. </div> <div data-bbox="370 533 755 647" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica CONALEP</p> </div> <p>Bachillerato Tecnológico:</p> <div data-bbox="370 715 755 903" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Centros de Bachillerato Tecnológico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrial y de Servicios • Agropecuario y forestal </div> <p>Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del I.P.N. (CECYT)</p>	<div data-bbox="794 565 1114 773" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Institutos Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrial y de Servicios. • Agropecuario y forestal. • Del Mar. </div> <div data-bbox="794 806 1114 926" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Instituto Politécnico Nacional I.P.N.</p> </div>	<div data-bbox="1141 498 1507 659" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Institutos Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrial y de Servicios </div> <div data-bbox="1141 691 1507 783" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Instituto Politécnico Nacional I.P.N.</p> </div> <div data-bbox="1141 824 1507 938" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Centro de Investigación y de Estudios avanzados del I.P.N.</p> </div>

1	2	3	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---

Años de Estudio.

15	16	17	18	19	20	21	22
----	----	----	----	----	----	----	----

Años de edad.

ANEXO I

Localización y ubicación de los apoyos ofrecidos en el Subprograma de Capacitación y Productividad en apoyo a la planta Productiva (abril/84):

1. Programa de apoyo integral a la pequeña y mediana industria (PAI).
Información en la Subdirección Técnica del PAI.
Dinamarca 84 1er. piso, Col. Juárez Tels. 5.92.18.31 y 592.24.13.
2. Acciones de Capacitación y Seguridad e Higiene por conducto de Pasantes Prestadores de Servicio Social (COSSIES)
Informes en: Dirección de Productividad de la Dirección General de Capacitación y Productividad (Calz. Atzacapotzalco-La Villa No. 209, Col. Santo Tomás. Tel. 5.61.55.00 Ext. 127
3. S.E.P. (PROENFIS)
Informes: a) Delegación de la SEP en el interior del país.
b) En el D.F., Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas. Tel. 5.42.73.36.
4. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS):
Interesados: Acudir a Delegaciones Estatales y Regionales.
Sobre características y requisitos de inscripción:
Subjefatura de Capacitación I.M.S.S. Durango 289 9º piso
Tel. 5.53.29.66.
5. Dirección General de Capacitación y Productividad.
Acudir a la Dirección de Productividad: Calz. Atzacapotzalco-La Villa
209 Tel. 5.61.55.00 Ext. 127

COMITE DE REFACCIONES Y SERVICIO

A M D A

PROGRAMA DE VINCULACIÓN ENTRE LA OFERTA EDUCATIVA EN
ESPECIALIDADES AUTOMOTRICES DE PLANTELES OFICIALES Y
LAS NECESIDADES DE LA RED DISTRIBUTIVA AMDA.

IACA OCTUBRE DE 1984.

INDICE

- I.- PRESENTACION
- II.- INTRODUCCION
- III.- OBJETIVOS
- IV.- CARACTERIZACION DE LA OFERTA EDUCATIVA
- V.- PROGRAMA DE VINCULACION
 - A) SUBPROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES.
 - B) SUBPROGRAMA DE BECARIOS.
- VI.- ADMINISTRACION Y COORDINACION DEL PROGRAMA
- VII.- CONCLUSIONES Y COMENTARIOS.

1.- PRESENTACION

En este documento se describe un proyecto que responde a la necesidad de buscar una vinculación entre la oferta de formación educativa en especialidades automotrices de planteles oficiales y las necesidades que de este tipo de especialistas tienen las Distribuidoras afiliadas a AMDA.

En la primera parte (Introducción), se consideran distintos elementos que fundamentan este proyecto en base a la problemática existente en las áreas de servicio de las concesionarias y posteriormente, se describen los objetivos a obtener con la ejecución del proyecto.

Posteriormente se señalan los organismos involucrados tanto a nivel AMDA como de la SEP y la responsabilidad asignada para la administración y ejecución del proyecto.

En el punto número 4 se describen los distintos niveles de planteles educativos dependientes de la SEP y las especialidades que ofrecen en el D.F. y se enuncia el número existente en el interior del País.

Seguidamente se explica el programa de vinculación en sus dos modalidades: la de prácticas profesionales para alumnos a punto de concluir sus estudios en los planteles oficiales y la modalidad de becarios a formarse en especialidades automotrices con duración máxima de 6 meses y propuestos por los propios Distribuidores.

II.- INTRODUCCION

Es de sobra conocido que el Sector Distributivo de la Industria Automotriz tradicionalmente ha tenido que incorporar en sus filas un sinnúmero de especialistas Técnico-Mecánicos formados empíricamente, dada la lentitud de la res puesta de formación educativa del Sector oficial.

De esta forma y por razón lógica, podemos afirmar que la mayor parte del personal mecánico operativo de talleres au tomotrices tiene un promedio de escolaridad inferior a pri maria y recibió su formación técnica a través de "maestros" ya sea en Talleres privados o directamente en las propias dis tribuidoras. Sin contar con la posibilidad de recibir una formación en aula. Esto es muy importante de considerar ya que (a falta de datos precisos) estimamos que por lo me nos 8 de cada diez mecánicos de la red AMDA se encuentran en esta situación.

Tal situación no implica necesariamente que no existan mecánicos capaces y competentes, sin embargo en general se observan manifestaciones como las siguientes:

- . Baja productividad de la mano de obra de talleres auto motrices.
- . Quejas de clientes por mala calidad de los trabajos efec tuados no por falta de voluntad sino por falta de capaci dad.
- . Mala imágen del servicio de la empresa.
- . En muchas Distribuidoras se ve el área de servicio como "mal necesario"
- . Disminución de utilidades en la Distribuidora.

Por otra parte, los especialistas de Centros de Capacitación Técnica de las Plantas Armadoras con frecuencia se que jan de que el personal que los Señores Distribuidores en vían a cursos presentan muchas dificultades para la compren sión de conocimientos que requieren de la educación básica por lo menos.

Existen esfuerzos aislados por resolver esta problemática mediante la suscripción de convenios entre algunas Plantas Armadoras como FORD, (PAMEF) G.M., CHRYSLER, (concurso CHRYSLER) y la SEP, y solicitudes directas o convenios que los Señores Distribuidores han efectuado a nivel local, como es el caso de la Asociación Estatal AMDA de Michoacán, y Estado de México entre otras.

En otro orden de ideas, y ante la deficiencia en la oferta oficial de formación educativa el Asesor Laboral de AMDA promueve actualmente en la red Distributiva la reimplantación del contrato de aprendizaje dejado de legislar en 1970 en la LFT como una alternativa para continuar con la formación de especialistas al amparo de esta figura Jurídica.

Observamos que existe el propósito por parte del actual régimen de ofrecer todo género de facilidades para ajustar los planes de estudio de los planteles educativos a las necesidades reales de la Planta Productiva manifestado a través de la Dirección General de Capacitación y productividad de la STyPS en oficio enviado a AMDA por el Titular de esta Dependencia.

Estas y otras consideraciones han motivado que el Comité de Refacciones y Servicio de AMDA promueva la profesionalización del personal de los talleres de Distribuidoras nó con el afán de substituir al personal en funciones cuya profesionalización habrá de buscarse vía los recursos de que actualmente se dispone principalmente la Capacitación que ofrecen sus Plantas Armadoras, sino de que los Distribuidores cuenten con la posibilidad de ir mejorando gradualmente la calidad de su personal técnico-operativo. Absorbiéndolo directamente de los Planteles Educativos.

III.- OBJETIVOS

1.- GENERAL.

Lograr una vinculación efectiva ente las necesidades de personal técnico calificado de los talleres de Distribuidores

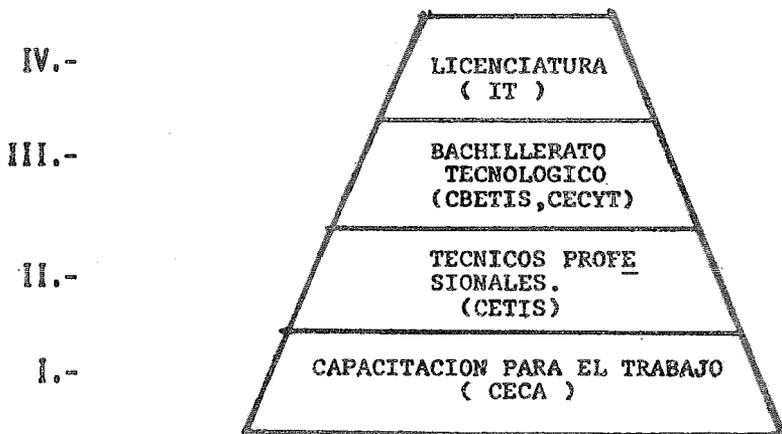
Automotrices con los egresados de Planteles Educativos Oficiales buscando a largo plazo la profesionalización de las áreas de Servicio.

2.- ESPECIFICOS.

- a) Identificar los planteles que ofrecen especialidades automotrices a nivel Nacional.
- b) Analizar los planes de estudio de dichos planteles a fin de proponer en su caso ajustes de acuerdo a la situación real de las Concesionarias.
- c) Canalizar via AMDA-IACA a los estudiantes egresados (o - por egresar) hacia las Distribuidoras automotrices con el fin de que realicen sus prácticas profesionales.
- d) Facilitar a las Distribuidoras la contratación definitiva de personal apto después de un período de observación de su desempeño tanto laboral como técnico.
- e) Apoyar a los planteles educativos en el mejoramiento de sus equipos para la enseñanza y formación de su personal docente.

IV.- CARACTERIZACION DE LA OFERTA EDUCATIVA

Los primeros contactos para la realización de este proyecto fueron establecidos por el IACA con la SEP con motivo del Programa PROENFIS que es Coordinado por la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica, lo que nos permitió identificar la oferta educativa con la estructura siguiente.



La piramidación anterior se explica de acuerdo al siguiente cuadro.

ESTRUCTURA DEL SISTEMA TECNOLÓGICO: (SEP)

162

NIVELES EDUCATIVOS	CARACTERÍSTICAS DENOMINACIÓN DEL (LOS) PLANTEL(ES)	REQUISITOS DE INGRESO.	DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS.	GRADO DE CALI- FICACIÓN DEL EGRESADO.	TIPO DE ESTU- DIOS.
I.- CAPACITACIÓN PARA EL TRABA- JO.	Centro de Capa- citación. (CECA)	Mayor de 15 años y saber leer y escri- bir.	Va de 6 sema- nas a 10 meses	Obrero Califi- cado.	Capacitación en Oficios y Espe- cialidades.
II.-TECNICOS PRO- FESIONALES.	Centro de Estu- dios Tecnológi- cos, Industrial y de Servicio. (CEITS).	Secundaria Terminada.	En Promedio 6 semestres.	Técnico Profe- sional.	Estudios de Ti- po Terminal Téc- nico.
III.-BACHILLERATO TECNOLÓGICO.	Centro de Bachí- llero Tecnológi- co (CBTIS). Centro de Estudios Científicos y Tec- nológicos(CECYT)	Secundaria Terminada.	6 semestres	Bachiller y tam- bién diplomado como Técnico en la especialidad cursada.	Bachillerato con opción a la Licenciatura.
IV.-LICENCIATURA.	Instituto Tecno- lógico (IT)	Haber concluí- do el Bachille- rato Tecnológi- co.	En Promedio 8 semestres.	Profesional con grado de licen- ciatura.	Profesionales con Licenciatura.

-7 De acuerdo a esta estructura, a nivel Nacional se han identificado los siguientes planteles:

PLANTELES DE SISTEMA TECNOLÓGICO OFICIAL (S.E.P.) QUE IMPARTEN ESPECIALIDADES
DE MECÁNICA AUTOMOTRIZ A NIVEL NACIONAL.

ESTADOS :	CENTRO DE CAPACITACION (CECA) :	CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS, INDUSTRIAL Y DE SERVICIO (CETIS) :	CENTROS DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIO (CBTIS) (CECYT).	INSTITUTO TECNOLÓGICO CO. (IT).	TOTAL DE PLANTELES.
AGUASCALIENTES	Nº. 28				1
BAJA CALIFORNIA NORTE	Nº. 6 Nº. 21 Nº. 52		CBTIS Nº. 41 CBTIS Nº. 140 CBTIS Nº. 146		6
BAJA CALIFORNIA SUR	Nº. 39	CETIS Nº. 81			2
CAMPECHE		CETIS Nº. 82 CETIS Nº. 20			2
COAHUILA	Nº. 53	CETIS Nº. 46	CBTIS Nº. 97	IT. LA LAGUNA IT. SALTILLO	5
COLIMA	Nº. 34				1
CHIAPAS		CETIS Nº. 85	CBTIS Nº. 88		2
CHIHUAHUA	Nº. 19	CETIS Nº. 93	CBTIS Nº. 117 CBTIS Nº. 114 CBTIS Nº. 122		5
DISTRITO FEDERAL.	Nº. 1 Nº. 3 Nº. 11 Nº. 14	CETIS Nº. 1 CETIS Nº. 8 CETIS Nº. 39	CECYT "WILFRIDO MASSIEU"		8
DURANGO	Nº. 20 Nº. 36		CBTIS Nº. 42 CBTIS Nº. 110 CBTIS Nº. 115	IT. DE DURANGO	6

ESTADOS :	CENTRO DE CAPACITACION (CECA) :	CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS, INDUSTRIAL Y DE SERVICIO (CETIS) :	CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLOGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIO (CBTIS) (CECYT).	INSTITUTO TECNOLOGICO. (IT):	TOTAL DE PLANTELES.
GUANAJUATO	Nº. 5 Nº. 60		CBTIS Nº. 139 CBTIS Nº. 147	IT. LEON	5
GUERRERO	Nº. 41	CETIS Nº. 116	CBTIS Nº. 57		3
HIDALGO	Nº. 47 Nº. 55		CBTIS Nº. 83	IT. DE PACHUCA.	4
JALISCO	Nº. 7 Nº. 15 Nº. 56		CBTIS Nº. 49	IT. DE CD. GUZMAN.	5
ESTADO DE MEXICO	Nº. 37 Nº. 65	CETIS Nº. 36 CETIS Nº. 94 CETIS Nº. 96	CBTIS Nº. 29	IT. DE TLALNEPANTLA.	7
MICHOACAN	Nº. 38 Nº. 64	CETIS Nº. 28	CBTIS Nº. 12	IT. DE MORELIA	5
MORELOS	Nº. 57	CETIS Nº. 99	CBTIS Nº. 136	IT. DE ZACATEPEC	4
NAYARIT		CETIS Nº. 100			1
NUEVO LEON	Nº. 10 Nº. 45		CBTIS Nº. 22		3
OAXACA	Nº. 67	CETIS Nº. 123 CETIS Nº. 124	CBTIS Nº. 25 CBTIS Nº. 31 CBTIS Nº. 123		6
PUEBLA	Nº. 67			IT. DE PUEBLA	3
QUERETARO	Nº. 17		CBTIS Nº. 118		2
QUINTANA ROO					0

ESTADOS	CENTRO DE CAPACITACION (CECA):	CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS, INDUSTRIAL Y DE SERVICIO (CETIS):	CENTROS DE BACHILLERATO TECNOLOGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIO (CBTIS) (CECYT).	INSTITUTO TECNOLOGICO. (IT.)	TOTAL DE PLANTELES
SAN LUIS POTOSI	Nº 59		CBTIS Nº. 46		3
SINALOA	Nº. 26 Nº. 32 Nº. 43	CETIS Nº 108	CBTIS Nº. 45 CBTIS Nº. 152	IT. DE CULIACAN.	7
SONORA	Nº. 23		CBTIS Nº. 64 CBTIS Nº. 129	IT. DE HERMOSILLO.	4
TABASCO	Nº. 44		CBTIS Nº. 93 CBTIS Nº. 167		3
TAMAULIPAS	Nº. 29 Nº. 96	CETIS Nº. 129 CETIS Nº. 130 CETIS Nº. 131	CBTIS Nº. 24 CBTIS Nº. 73 CBTIS Nº. 137 CBTIS Nº. 164	IT. CD. MADERO	10
TLAXCALA	Nº. 29		CBTIS Nº. 61		2
VERACRUZ	Nº. 49	CETIS Nº. 110 CETIS Nº. 134	CBTIS Nº. 48 CBTIS Nº. 55 CBTIS Nº. 66 CBTIS Nº. 67 CBTIS Nº. 77 CBTIS Nº. 102 CBTIS Nº. 124	IT. DE ORIZABA	11
YUCATAN	Nº. 30	CETIS Nº. 19	CBTIS Nº. 120	IT. DE MERIDA	4
ZACATECAS	Nº. 62 Nº. 81	CETIS Nº. 113	CBTIS Nº. 141		4

TOTAL GLOBAL

134
PLANTELES
A NIVEL

Posteriormente se procedió a identificar especialidades del área Automotriz, en el Sistema de Educación Tecnológica descrito en este cuadro. Y se identificaron aquellos planteles que contemplaran cursos y planes de Estudio del área de Mecánica Automotriz en el D.F. para posteriormente generalizarlo a nivel Nacional, De esta manera, se identificaron 8 planteles que contemplan el área de la Mecánica Automotriz en sus diferentes niveles educativos a saber:

NIVELES EDUCATIVOS

	CAPACITACION PARA TRABAJADORES	TECNICOS PRO- FESIONALES.	BACHILLERATO TECNOLOGICO	LICENCIATURA
P L A N T E L E S	CECA No. 1	CETIS No.1	CECYT	
	CECA No. 3	CETIS No.8	"Wilfrido Massieu"	
	CECA No.11	CETIS No.39		
	CECA No.14			
TOTALES	4	3	1	0
				8

Los 8 planteles arriba citados, fueron visitados y se entrevistó personalmente a los Directores de los mismos con la finalidad de conocer sus instalaciones así como el contenido de sus Planes y Programas de Estudio.

De acuerdo a lo observado y cuestionado para el D.F., se decidió que el Programa puede iniciarse con el apoyo del Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicio No. 1 (CETIS 1) y el Centro de Capacitación No.14 (CECA 14).

Por lo tanto, los Directores de ambos planteles fueron invitados por separado a 2 reuniones del Comité de Refacciones y Servicio en donde expusieron sus Planes y Programas de Estudio así como las características principales de sus planteles, de acuerdo a sus planteamientos, a continuación se describe en lo específico el programa de Vinculación.

V.- PROGRAMA DE VINCULACION

A) Subprograma de prácticas profesionales.

OBJETIVO: Que los estudiantes de especialidades automotrices puedan realizar sus prácticas en las Agencias afiliadas a AMDA y eventualmente puedan ser contratados al término de éstas.

POLITICAS: Los estudiantes podrán realizar sus prácticas siempre y cuando el plantel educativo haya suscrito un convenio con la Distribuidora de que se trate de acuerdo al modelo del anexo 1.

La Distribuidora en ningún caso estará obligada a la contratación de los estudiantes al término de sus prácticas profesionales.

La duración del período de prácticas será establecido en forma conjunta por el Plantel de que se trate y AMDA a través de su Comité de Servicio y Refacciones. Queda a criterio de la Distribuidora adecuar los horarios de acuerdo a sus necesidades.

En ningún caso la remuneración será superior al Salario Mínimo Vigente en la Zona.

Las Distribuidoras tendrán igualdad de oportuni-

dad para la canalización de alumnos sin distinción de la marca que se trate.

La Distribuidora decidirá en qué especialidad se llevarán a cabo las prácticas buscando rotar al practicante en las diferentes especialidades que existan en el Taller de Servicio.

(Mecánica Gral. Afinaciones, Frenos, Suspensiones etc.)

PROCEDIMIENTO:

a) El IACA recibe de los planteles, listado de alumnos en disponibilidad de efectuar sus prácticas (el listado contendrá datos sobre la Delegación Política de preferencia).

b) El IACA invitará a los Distribuidores ubicados en el D.F. a hacer sus solicitudes de practicantes, en caso de requerirlo.

Dichas solicitudes serán atendidas de acuerdo al orden en que sean recibidas por el Instituto vía correo certificado.

c) IACA enviará al practicante a la Distribuidora con modelo de convenio para su firma. Esta remitirá dicho documento al plantel respectivo conservando una copia para control.

d) La Distribuidora asignará al practicante supervisor director y especialidad a cubrir de acuerdo a las necesidades determinadas, indicando fecha de inicio.

e) La Distribuidora enviará al plantel de procedencia informe, evaluación y constancia de prácticas para efectos de exámen profesional de practicante.

f) En caso de contratación definitiva la Distribuidora lo hará saber por escrito al IACA para efectos de control de Personal contratado.

B) Subprograma de Becarios.

OBJETIVO: Que los Distribuidores Automotrices afiliados a AMDA puedan enviar por lo menos una Candidato para que durante un máximo de 6 meses sea formado en planteles oficiales en la especialidad automotriz, aprovechando una beca que para este propósito se obtendrá con cargo al Gobierno Federal (un salario mínimo vigente por cada persona).

ANEXO 3

CENTRO DE CAPACITACION No. 14
"DR. JAIME TORRES SODET"

ASUNTO: C O N V E N I O

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

SUBSECRETARIA DE EDUCACION E INVESTIGACION TECNOLOGICAS.

DIRECCION GENERAL DE CENTROS DE CAPACITACION.

CONVENIO QUE CELEBRAN EL CENTRO DE CAPACITACION _____
CON LA EMPRESA _____

UBICADA EN _____

QUIEN ACEPTA EL (LOS) ALUMNO (S) _____

COMO PRACTICANTE (S) POR UN PERIODO MAXIMO DE _____

EN LA (S) ESPECIALIDAD (ES) DE _____

A PARTIR DEL DIA _____ DE 19__ AL DIA _____ DE 19__

CON UN HORARIO DE LAS: 8 - 12 () 8 - 14 () EQUIVALENTE

EN HORAS DE PRACTICAS: 4 () 6 () DIARIAS.

AREAS O DEPARTAMENTO EN QUE REALIZARA (N) SU (S) PRACTICAS: _____

RESPECTO A LA PROTECCION DE NUESTRO (S) ALUMNO (S), EN EL CENTRO DE
CAPACITACION _____

CUENTA CON POLIZA DE: _____

CONTRA ACCIDENTES UNICAMENTE.

LA DIRECCION DEL CENTRO DE CAPACITACION No. 14, AGRADECE EL (LOS)
DONATIVO (S) POR BECA (S), EL (LOS) CUAL (ES) SERA (N) ENTREGADO --
(S) _____

PUNTUALMENTE POR LA EMPRESA AL ALUMNO (S) POR LA CANTIDAD DE: _____

AL MISMO TIEMPO AGRADECEREMOS SE LE (S) EXTIENDA (N) LOS INFORMES,-
EVALUACION Y CONSTANCIAS DE SUS PRACTICAS NECESARIOS A EL (LOS) ---
ALUMNO (S) PARA LA PRESENTACION DE SU EXAMEN FINAL Y PARA OBTENER --
SU CONSTANCIA.

NOS PERMITIMOS MANIFESTARLES, QUE EL DONATIVO POR BECA ES DEDUCIBLE
PARA FINES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE ACUERDO CON EL OFICIO ---
No. _____ DE FECHA _____ DE 19 ____ DE LA SUBSECRE
TARIA DE INGRESO DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

MEXICO, D.F. A ____ DE _____ DE 19__

DIRECTOR DEL CENTRO

POR LA EMPRESA

ING. ROBERTO VARGAS CRUZ

COORDINADOR DEL CENTRO

LIC. ANGEL ROSAS CHAVEZ

México, D.F., a _____ de _____ de 19_____.

ASUNTO : ACEPTACION CONDICIONAL BECA.

La presente tiene como objeto dirigirme a ustedes para agradecerles el otorgamiento de una beca a mi favor consistente en :

- 1.- Permiso para llevar a cabo mis prácticas profesionales relativas a la especialidad de _____ que estoy estudiando en el _____
- 2.- El otorgamiento en efectivo de una cantidad equivalente a la suma de \$ _____ por cada uno de los días en que concurra a realizar mis prácticas durante _____ horas.

Queda bien entendido que por ningún concepto ni bajo ninguna circunstancia se entiende el otorgamiento de esta beca, como la celebración de un contrato de trabajo pues no me lo permite ni mi tiempo ni mi condición de estudiante, ponerme a su disposición para recibir órdenes relacionadas con determinadas actividades laborales.

Deseo comunicarles que no requiero por ningún motivo que se me incorpore en el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque no estamos celebrando ustedes y yo un contrato de trabajo.

Acepto desde ahora, dada la naturaleza de la actualización y ejercicio de la beca que una persona designada por ustedes me diga la manera, modo y términos en que habrá de llevarse la práctica de mi profesión, indicando sus puntos de vista con absoluta e ilimitada capacidad acerca del desarrollo y mejora de mis habilidades; así mismo ustedes podrán enviar todos y cada uno de los reportes relativos a la evaluación de mis prácticas profesionales, al Planteo o a quien se los solicite para efectos de analizar las posibilidades de mi colocación futura en alguna empresa.

Quiero manifestarles que mantendré un absoluto respeto de todas y cada una de las personas que concurren a los lugares en que habrán de llevarse a cabo las prácticas y que desde ahora otorgo a ustedes mis más cumplidas gracias por la oportunidad que me están brindando. Así mismo asumo cualquier

responsabilidad por el hecho de ocasionar en su caso desperfectos y prometo solemnemente no sustraer materiales, equipo, maquinaria ni herramienta, ni distraer al personal que trabaja con ustedes y hacer uso razonable y racional de las herramientas primas y demás elementos relacionados con la práctica profesional a la cual habré de someterme.

Por último queda totalmente entendido que en cualquier momento y sin ninguna responsabilidad para ustedes podrán revocar el otorgamiento de esta beca.

A t e n t a m e n t e

EL PRACTICANTE

ANEXO 5

CENTRO DE OPERADORES Y MECANICOS

No. de Folio

0017

Fecha

85	05	06
----	----	----

ASUNTO: BOLSA DE TRABAJO

CLAVE

A 24/OCTUBRE 85

INSTITUTO ANDA DE CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO, A.C.
Av. Río Mixcoac 39, Desp. 301-302
Insurgentes Mixcoac 03920, Mexico, D.F.

At'n. Sr. LIC. LEÓN SANTOS.

Para los efectos de Bolsa de Trabajo convenidos con las redes de Distribuidores automotrices afiliados a la A.M.D.A., proponemos a su fina atención a nuestro:

 EGRESADO CAPACITANDO
NOMBRE VIDAL MORENO JOSE MANUELEDAD 19 ESTADO CIVIL SOLTERODIRECCION CASTILLA 265, COL. ALAMOS, D.F.TELEFONO 590-83-12ESCOLARIDAD Además de los estudios de Mecánica realizados en este Centro;2o. PREPARATORIAESPECIALIDAD QUE ESTUDIA EN ESTE CENTRO MECANICA AUTOMOTRIZPROMEDIO GENERAL EXPERIENCIA DE TRABAJO: AREA O ESPECIALIDAD MECANICA POR AÑOS MESES.MARCA DE PREFERENCIA V.M., DATSUN.DELEGACION POLITICA DE PREFERENCIA BENITO JUAREZ.CONDICION PARA LA QUE SE PROPONE: CONTRATACION PRACTICAS DE CAPACITACION (SECADO)

Agradeceré a Usted nos informe del seguimiento que tengan a bien dar a este caso.

Atentamente

Salvador Rivera S.

GERENTE DE CAPACITACION.

c.c.p. Archivo.

No. Folio

00017

Fecha

--	--	--

Clave

A 24/OCTUBRE 85

INSTITUTO DE CAPACITACION DE LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, A.C.
CENTRO DE OPERADORES Y MECANICOS

At'n. Gerente de Capacitación.

Por este medio le informamos que el Sr. Ha quedado contratado en la Empresa Ha sido aceptado para practicas de capacitación, en calidad de becado, en la Empresa No ha sido aceptado por el momento en ninguna Empresa afiliada a la ANDA, por la siguiente causa

A t e n t a m e n t e : INSTITUTO ANDA DE CAPACITACION Y AUTO., A.C.

VI BIBLIOGRAFIA

1. BIGGS, M.I. Teorías de Aprendizaje para Maestros
México, Ed. Trillas, 1979
2. "Desarrollo del Sistema de Educación Tecnológica 1982-1992"
Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas de la
Secretaría de Educación Pública (SEIT) Agosto 1982.
3. "El Movimiento de Productividad Nacional" Una Doctrina y un
Programa. Textos y Testimonios.
Ediciones Productividad, México, AENO 1970.
4. "Experiencias e Ideas sobre las Relaciones de las Universidades
o Investigadores con las Organizaciones de Trabajo"
1er. Congreso Nacional de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo
de Personal. Asociación Mexicana de Capacitación y Adiestramiento
(AMECAP) México, D.F. Marzo 1973.
5. Hilgard, E.R. y Bower G.H. Teorías del Aprendizaje
México, Ed. Trillas 1980.
6. Hilgard, E.R. y Donald G.M. "Conditioning and Learning" 2a. Ed.
Nueva York Appleton-Century-Crofts, 1961 p.10
7. "Introducción a la Capacitación" Curso de Actualización
México, IACA 1982.
8. "La Comercialización Automotriz en México". Comité de Estudios -
Económicos. Asociación Mexicana de Distribuidores de Automóviles
(AMDA) Julio 1983.
9. Pain, Sara. Diagnóstico y Tratamiento de los Problemas de Aprendizaje,
México, Ed. Nueva Visión.
10. "Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte -
S.E.P.". Diario Oficial de la Nación Tomo CCCLXXVI No. 15 -
21/SEPT./84 P.40
11. Pardini, Felipe. Método y Técnicas de Investigación en Ciencias
Sociales.