



5-22
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ A R A G O N ”

**CONSIDERACIONES SOBRE LA CAPACITACION DE
PERSONAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL PEDAGOGO**

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA

Presenta:
MAGDALENA GALVAN CAPISTRAN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

México, D. F. 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pag.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. GENERALIDADES	
1.1 Teoría General de los Sistemas	8
1.2 Educación de Adultos y Capacitación	16
1.3 Antecedentes Históricos	26
1.4 Estructura Jurídica	33
1.5 El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramien to	37
CAPITULO 2. ELEMENTOS DE LA CAPACITACION	
2.1 Tipos de Capacitación	41
2.2 Lineamientos	45
2.3 Características	54
2.4 El Sistema de Capacitación y Adiestramiento	55
CAPITULO 3. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA FORMACION DEL PEDAGOGO	
3.1 El Perfil Profesional	65
3.2 El Plan de Estudios	67
CAPITULO 4. INVESTIGACION	
4.1 Aspectos Generales	82
4.2 Definición de Variables	84
4.3 Metodología	94
4.4 Resultados	101
CONSIDERACIONES FINALES	108
ANEXOS	112
BIBLIOGRAFIA	143

INTRODUCCION

El hombre desde sus inicios, ha tenido que atender primeramente sus necesidades para subsistir, para ello crea utensilios y armas que le permitan incluso extender su propio cuerpo, piernas y brazos. Luego a través de su lucha con la naturaleza se va perfeccionando y con el descubrimiento del fuego e invención de la rueda y la palanca, obtiene instrumentos cada vez más sofisticados que le permiten incluso extender sus territorios, conocer otros, comunicarse e ir conformando su grupo social. Todo esto obviamente lo fue haciendo de manera empírica y de acuerdo a sus necesidades. Al correr del tiempo las necesidades del hombre fueron aumentando, surgiendo al mismo tiempo, las primeras escuelas que permiten fundamentalmente desarrollar su intelecto y de manera muy limitada sus habilidades y destrezas. En la edad media es cuando los artesanos a través de sus gremios establecen un incipiente sistema de instrucción, en el cual cada maestro preparaba y formaba aprendices en sus correspondientes ramas.

Paralelamente a la revolución industrial emerge un problema crucial, la preparación de mano de obra que respondiera a las necesidades del avance industrial, ya que hasta este período sólo se desarrollaban fundamentalmente labores en el campo, es aquí donde la necesidad de capacitar e instruir se hace más imperiosa, nacen por tanto las primeras escuelas industriales o de artes y oficios, que tienen como objetivo fundamental la preparación de mano de obra calificada.

Hasta aquí se ve manifiesta la necesidad que el hombre tiene de capacitarse e instruirse paralelamente al desarrollo industrial y económico.

En la actualidad, época de crisis, las sociedades contemporáneas y principalmente las que están en vías de desarrollo tienen la urgente necesidad de preparar mano de obra calificada que responda a las exigencias de los diferentes puestos de trabajo y de producción.

La capacitación es un elemento que no puede ser considerado ajeno al trabajo, podemos considerar a éste, como la actividad -- del hombre socialmente útil, que se presenta como factor determinante del progreso del hombre y la sociedad.

Hablando específicamente de México, las características que presenta el desarrollo económico y fundamentalmente las condiciones actuales de la estructura productiva del país plantea, como - condición indispensable para el cumplimiento de sus metas de desarrollo, contar con suficientes recursos humanos calificados.

Ante este contexto se hace inminente la necesidad de que el adiestramiento y la capacitación se constituyan en acciones planeadas y convenientemente programadas, ya que el aprendizaje informal dentro de las organizaciones ya no responde a las exigencias actuales en el ámbito productivo.

Esta necesidad da lugar a la formalización del proceso de capacitación a través de su reglamentación jurídica, con lo que además de constituirse en una obligación patronal y un derecho de los trabajadores se presenta como un reto a los responsables de su pla

neación y desarrollo, toda vez que lo invitan a reflexionar, analizar y, sobre todo a actuar tomando decisiones sobre la orientación más conveniente de la esencia de este importantísimo proceso educativo no formal utilizado como recurso para lograr el crecimiento humano en las organizaciones.

La corriente teórica que justifica este estudio es la teoría general de los sistemas la cual de acuerdo con Bertalanffy¹⁾ se aboca a la formulación de principios válidos para "sistemas" en general, sea cual fuere la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones o fuerzas reinantes entre ellos. Situación por la cual nos permite abordar el estudio de nuestro objeto de estudio a partir de sus elementos constitutivos, sin perder de vista, de acuerdo con esta misma teoría, que para comprenderlo no se requiere sólo los elementos sino las relaciones entre ellos.

Este trabajo se enmarca dentro del tipo de investigación denominada descriptiva el cual va más allá de la mera recopilación de datos pues implica además la organización y análisis de estos a partir de lo cual se llega al establecimiento de conclusiones significativas.

Dentro de este tipo de investigación existe una diversidad de modalidades de la misma, pudiendo una investigación de este carácter encuadrarse en una sola de esas modalidades, mientras -

1) Ludwing Von Bertalanffy, quien idea y desarrolla la Teoría General de los sistemas.

que otras pueden presentar características que correspondan a más de una de ellas.²⁾

De esta manera el presente estudio se constituye, en una -- primera parte en una investigación netamente documental de carácter descriptivo en la que se presenta la estructura general del sistema de capacitación; así como aspectos generales sobre la formación del Pedagogo, específicamente en la ENEP Aragón, aspecto -- que se considera indispensable ya que constituye la base que respalda la perspectiva desde la cual se establecen las consideraciones finales. En una segunda parte que la conforma el Capítulo 4 se realiza un estudio que encuadra dentro del tipo de investigación descriptiva llamada "estudios de tipo encuesta", a través del cual se obtienen las opiniones de los sujetos directamente involucrados en el proceso de capacitación, información que se obtiene a partir de cuatro rubros que se considera son los que nos revelan la situación actual del proceso.

La Detección de necesidades de capacitación constituye el -- primer paso que ha de darse en materia de capacitación si se quiere que las acciones llevadas a cabo en este campo respondan a requerimientos reales, ya que constituye el reflejo de los intereses -- de los trabajadores y de la empresa.

Los objetivos es el elemento que sigue a la detección de ne

2) Van Dalen y Meyer. Manual de Técnica de la Investigación Educacional. En: Pedagogía Experimental. Selección de Lecturas. ENEP-Aragón, p. 21.

cesidades y son de suma importancia ya que constituyen la guía en la realización de las siguientes actividades a ejecutar en este proceso como la determinación de contenidos, la programación de las actividades y la elección y determinación de la evaluación -- que ha de realizarse; por lo que se exige claridad y precisión en su elaboración, así como que en ellos se manifieste explícitamente lo que se desea alcanzar a través de la capacitación que se impartirá.

La Determinación de los contenidos será acorde a las necesidades detectadas y a los objetivos que se han fijado y, deben por tanto cubrir el total de las actividades en que se requiere preparación y estar en relación directa con lo requerido en el puesto de trabajo de que se trate.

La Evaluación constituye la parte final, aunque no por ello se aplica sólo al finalizar el plan de capacitación; debe aplicarse después de cada etapa, ya que ella nos indicará tanto el aprendizaje de los participantes como la eficacia de la detección de -- necesidades realizada, así también la adecuación de los objetivos y contenidos y, en general de la funcionalidad del sistema de capacitación para los sujetos a capacitar y para la organización -- misma.

Cada uno de estos elementos mencionados constituyen los --- ejes a partir de los cuales se realizará la investigación que nos llevará al conocimiento de la situación real del proceso de capacitación y con ello al establecimiento de algunas consideraciones sobre dicho proceso.

Merece mención especial el aclarar que a través de las preguntas que dan respuesta a la variable prespectivas de la capacitación, se incluye la detección de necesidades, aún cuando se pretende llegar más allá de esta acción, pues se busca conocer si la capacitación cumple con los requerimientos más allá de lo planteado para el curso, sus repercusiones en otros niveles que aunque diferentes al laboral, como son el cultural, el económico, las perspectivas personales del trabajador, repercuten directamente en ese nivel.

En los Anexos se presentan los criterios legales específicos sobre capacitación y adiestramiento, lo que permite llegar a un conocimiento más detallado de lo que legalmente se ha establecido para proteger a los trabajadores y brindarles una garantía en relación al derecho que tienen de recibir esta formación por parte de la organización en que presta sus servicios; pues se consideró un aspecto importante ya que en ellos se marcan los lineamientos que rigen este proceso. También se presentan los cuestionarios utilizados en la investigación con el fin de que puedan consultarse los cuestionamientos específicos de donde se extraen los resultados a que en ella se llegan, y las tablas 1 y 2 que muestran las ponderaciones de los cuestionarios uno y dos respectivamente. A partir de los resultados arrojados por el estudio referido en el Capítulo 4 y lo indagado en los capítulos que le anteceden a éste se llega al establecimiento de algunas consideraciones sobre el proceso de la capacitación de personal.

Este trabajo no pretende ser un estudio que abarque en su totalidad a un sistema tan complejo como es el de la capacitación

de personal ya que para ello serían necesarios recursos y tiempo elevadísimo; pero si pretende destacar la trascendencia de este proceso educativo no formal llevado a cabo en el área laboral, - al tiempo que la importancia de sus elementos constitutivos, especialmente los ya mencionados, y que conforman las variables de estudio de la investigación.

CAPITULO 1. GENERALIDADES

1.1 TEORIA GENERAL DE LOS SISTEMAS

La Teoría de Sistemas ha seguido una amplia trayectoria a partir de la cual han surgido diversas concepciones sobre la misma.

Dicha teoría comprende un conjunto de enfoques que difieren en estilo y propósito, son lógicamente no homogéneos y representan distintos modelos conceptuales, técnicas matemáticas, puntos de vista generales, etc., pero que al fin y al cabo todos ellos coinciden en ser "Teorías de Sistemas", es decir, parten de las mismas bases conceptuales.

Los enfoques más importantes de acuerdo con Bertalanffy¹⁾ son:

La teoría clásica de los sistemas; computarización y simulación; teoría de los compartimientos; teoría de los conjuntos; teoría de las gráficas; la teoría de las redes; la cibernética; la teoría de la información; la teoría de los autómatas; la teoría de los juegos; la teoría de la decisión y la teoría de las colas.

Siendo que cada uno de esos enfoques eran aplicables a determinadas disciplinas, de esta manera surge la Teoría General de los Sistemas ante la necesidad de la formulación de principios válidos para sistemas en general independientemente de la naturaleza

1) Cf. Bertalanffy. *Teoría General de los Sistemas*. pp. 18-22.

za de los elementos que le componen y de las relaciones existentes entre ellos.

La Teoría General de los Sistemas no puede ser considerada como una teoría estática pues postula la interacción constante de los elementos que constituyen el sistema, lo que significa -- una relación dinámica.

Razón por la cual nos permite el conocimiento de nuestro objeto de estudio a través de sus elementos, en su continua interacción, lo que nos permitirá un conocimiento más específico del sistema de capacitación y adiestramiento.

A continuación se presentan en términos generales aquellos aspectos que se considera nos llevarán al conocimiento de esta teoría.

La Teoría de Sistemas concibe a las organizaciones como unidades inmersas en sistemas sociales que se encuentran en constante movimiento, que mantienen interrelación con su medio ambiente y se afectan mutuamente, estudia a las organizaciones como sistemas sociales formados por subsistemas; de lo que pueden extraerse varios elementos que es necesario visualizar por separado para -- llegar a una mejor comprensión de los principios generales de dicha teoría.

En un primer momento vamos a establecer que un sistema puede ser definido como

"un conjunto de elementos estructurados de manera organizada y de tal forma que entre ellos existe una interrelación tal que los lleva, en su funcionamiento, a -

lograr los fines para los que se ha diseñado." 1)

Esta definición nos presenta una muy amplia visión de lo -- que constituye un sistema, de ella puede inferirse que todo en el universo (según esta misma teoría) puede ser considerado como un sistema y por tanto, ser estudiado como tal. De acuerdo con ello lo mismo puede hablarse del cuerpo humano, en su totalidad, como un sistema, que de alguno de sus órganos, también como un sistema; así como de una organización²⁾ o alguno de los elementos de ésta como sistemas, ya que todo elemento constituye un sistema en sí mismo y a la vez un subsistema de un sistema más amplio del que forma parte. De acuerdo entonces con la definición de sistema, -- cualquier empresa o institución constituye un sistema ya que se trata de un conjunto de elementos interrelacionados entre sí y a su vez con otros sistemas; la capacitación como un elemento de de terminada organización constituye un sistema y a la vez un subsiste ma de los que integran a esa organización. De este modo lo reitera Amós Salinas:

"Así, el Adiestramiento y la Capacitación de los trabajadores pasa a ser una más de las funciones de la empresa, integrada al Sistema General de la organización. El Adiestramiento y la Capacitación se convierten en un -- subsistema, y como tal, se integran a la estructura técnica y administrativa (...) Hemos hablado de un Sistema de Capacitación y Adiestramiento, en este caso, como en todos los que se refieren a sistemas, estamos tratando

- 1) Contreras, Elsa y Ogalde, Isabel. Principios de Tecnología -- Educativa, p. 32.
- 2) Al hablar de organismo u organización hacemos referencia a -- los términos de empresa, institución, dependencia, y en general a toda unidad social o agrupamiento humano deliberadamente creado y/o modificado para lograr objetivos específicos. Ver -- Arias Galicia, p. 13.

de un conjunto organizado de elementos interrelacionados con un propósito." 3)

Posteriormente se ahondará sobre este sistema de capacitación y adiestramiento, ya que es el propósito en estos momentos, únicamente el integrar a la capacitación dentro de la teoría de sistemas.

Clasificación de los Sistemas.

Existen cinco criterios de clasificación de sistemas, éstos son:

1. Por la determinación de su funcionamiento:

Probabilísticos.- Son sistemas en los que existe incertidumbre sobre su futuro o sea que no se puede anticipar con precisión su derrotero; ejemplo: las empresas.

Determinísticos.- Son aquellos cuyo funcionamiento puede predecirse con toda certeza; por ejemplo: sistema solar.

2. Por sus límites:

Subsistemas.- Las partes de un sistema, cada una de las cuales, a su vez, puede ser un sistema por separado.

Suprasistema.- Todo sistema forma parte de uno mayor, que bien podemos llamar suprasistema.

3. Por la comunicación:

Hemos dicho que todo sistema forma parte de otro y que existe interacción entre los subsistemas y los sistemas; pero no todos tienen la misma interacción, por lo que se clasifican en:

3) Amós Salinas. "Adiestramiento y Capacitación de Trabajadores" en *Productividad*. Año 2, Núm. 1, p. 51-53.

Abiertos.- Aquellos que reciben mucha información. No -- hay sistema totalmente abierto: se desintegraría.

Cerrados.- Aquellos que reciben poca información. No los hay totalmente cerrados.

4. Por su dinamismo:

El dinamismo de un sistema también es relativo y está determinado por su interacción con el medio.

Estáticos.- Un sistema es estático cuando no reacciona ante los influjos del medio ambiente, por ejemplo: una silla es un sistema altamente estático.

Dinámicos.- Es aquel que tiene un cambio constante en su estructura y funcionamiento. Por ejemplo: la sociedad actual es altamente dinámica comparada con la sociedad medieval.

Homeostáticos.- Son aquellos que conservan el dinamismo -- dentro de ciertos límites y tienen la posibilidad de autorregularsa.

5. Por su dependencia:

Respecto a otros sistemas o al medio ambiente.

Dependientes.- Son los sistemas cuyo funcionamiento está dado totalmente en función de otro y su medio ambiente. Su posibilidad de autocontrolarse y autodirigirse es nula y sus metas están determinadas por el exterior.

Independientes.- Son aquellos sistemas cuyo funcionamiento

está regido por sí mismos y que pueden modificarse por que tienen libertad para decidir. Esto supone un grado de evolución: un sistema sin memoria y sin cerebro no puede ser independiente.

Interdependientes.- Son los sistemas que dependen el uno del otro. Los sistemas sociales son interdependientes, aunque en ocasiones impera uno sobre otro.

En un intento por hacer corresponder (o más bien por presentar esa correspondencia) a la capacitación en los diversos tipos de sistemas de acuerdo con la clasificación que se presenta podríamos decir que la capacitación puede ser considerada como un subsistema parcialmente abierto homeostático e interdependiente de un sistema probabilístico, y al mismo tiempo un sistema en sí mismo y también probabilístico. El sistema probabilístico sería la organización ya que ésta implica tanto los aspectos materiales como los humanos y de su continua interrelación resultan condiciones imprevistas, sobretodo debido al elemento humano. Lo consideramos como un subsistema ya que, como se mencionó anteriormente, constituye una de las funciones de un organismo, es decir, es uno de sus elementos y a la vez un sistema en sí mismo, ya que también está constituido por un conjunto de elementos que se interrelacionan entre sí y con otros subsistemas de la organización, lo que a su vez determina que se le considere como un sistema parcialmente abierto. No existen sistemas totalmente abiertos, ya que el exceso de comunicación con el exterior podría en un momento dado propiciar su desintegración. Cada sistema mantiene ciertos límites sobre los elementos que quedan incluidos en él y los que le son

ajenos, lo que permite la posibilidad de una autorregulación. Es interdependiente en la medida en que el subsistema de capacitación depende del funcionamiento general de la organización, al mismo tiempo que esta depende en gran medida, del funcionamiento del subsistema de capacitación. Resulta pues ser una relación sencilla pero a la vez compleja en donde existe una interrelación en la cual dependen uno del otro y al mismo tiempo contribuyen al funcionamiento del sistema sociedad. Es principalmente de nuestro interés conocer la estructura y funcionamiento del sistema de capacitación ya que ello por sí mismo permitirá el conocimiento de su influencia en el desarrollo social.

Elementos de un Sistema

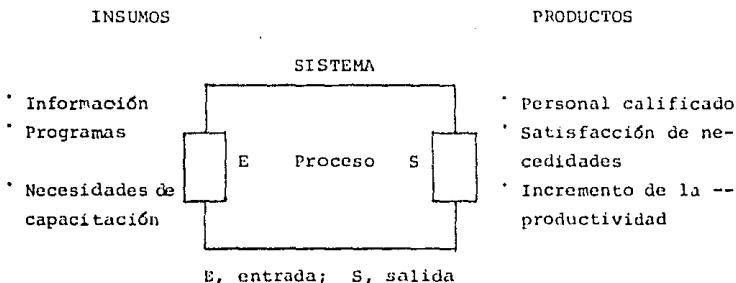
Como se mencionó anteriormente todo sistema está constituido por una serie de elementos y estos se encuentran en continua interrelación, ahora bien, un sistema se compone cuando menos de estos elementos:

Cuenta con *unidades de entrada* para recibir los *insumos* o estímulos como también son llamados, éstos conforman las unidades de influencia de dicho sistema; en el caso específico de una organización se les llama insumos ya que van a ser transformados por el sistema, en otras palabras, los insumos es todo lo que ingresa al sistema como materiales, energía o información, que lo alimenten. La transformación y afectación, o sea, *el proceso*, constituye la relación que se establece entre los insumos y los *productos*, éstos últimos son el resultante del proceso (bienes, servicios, comportamientos, información, etc.) y se canalizan a través de las

unidades de salida. La retroalimentación, es el recurso a través del cual un sistema regula sus acciones y le facilita el alcance de sus objetivos, la retroalimentación constituye la información que el sistema tiene de los resultados de su acción en el exterior.

En una organización determinada sus insumos son sus recursos económicos, tecnológicos y humanos y, sus productos son el servicio o bien que produce, el rendimiento económico, las actitudes de su personal, etc.

Visto de este modo el sistema de capacitación podría esquematizarse de este modo, para efectos de ilustración únicamente se están considerando algunos posibles insumos y productos, aún cuando el proceso de capacitación se conforma por otros más.



Los insumos están constituidos entre otros elementos, por el personal, tanto el del departamento de capacitación como por los trabajadores en general; por las necesidades que se han detectado en la organización, como en los mismos trabajadores; por los materiales que incluyen los recursos económicos y material de apo

yo (herramientas, material didáctico, etc.); y, el programa de capacitación al que anteceden aspectos tales como la planificación, la elaboración de dicho programa, y su habilitación. La transformación estaría constituida por el proceso mismo de la capacitación, es decir, por la ejecución del programa. Llegando al producto, el que se conocería a través de la evaluación de la función capacitación y adiestramiento, al determinar su efectividad y, que se conocería, sobre todo, en el mejor desempeño del personal, que redundaría en el incremento de la productividad, - fin primordial de la capacitación y el adiestramiento.

1.2 EDUCACIÓN DE ADULTOS Y CAPACITACION

Con objeto de establecer una interrelación entre la Educación de Adultos y la forma en que en ese contexto ha ido surgiendo la capacitación de personal se presenta un breve estudio de la trayectoria que ha seguido la Educación de Adultos, esto a partir de las tres etapas que considera el "Proyecto Multinacional Alberto Masferrer" (paldao, 1977, p. 158),⁴⁾ a través de las cuales - pueden ubicarse las diferentes funciones que ha cumplido la Educación de Adultos.

En la primera etapa que corresponde a la década de los 50, la Educación de Adultos se centra en la alfabetización; además se crean más escuelas para la población adulta, tanto para la que no había logrado la escolaridad básica como para la que no poseía

4) Schutter. Investigación Participativa: una opción metodológica para la Educación de Adultos. p. 19-31.

la capacitación que exigía el desarrollo de esa época. Se da a la educación un enfoque cada vez más funcional, esto con el propósito de ofrecer al adulto una educación que se adecue a los cambios generados por el avance científico-técnico. Debido a los cambios generados en la economía (economía centrada, prioritariamente en la exportación de materias primas y en el desarrollo agrícola incipientemente tecnificado) se pasa a un proceso de modernización de la agricultura de exportación y de las primeras inserciones en el sector industrial. Estos cambios acarrearán, entre otras cosas, el surgimiento de un significativo sector obrero, la necesidad de capacitación y educación de estos obreros fue determinando las políticas educativas, que marcaban como fin favorecer el proceso de desarrollo que iniciaba y que se veía frenado por el atraso educativo manifiesto en la mayoría de la población adulta.

En la década de los 60 de manera general la Educación de -- Adultos se orienta hacia la institucionalización con la creación de centros educativos con un enfoque técnico, que demandan tecnologías adecuadas para el adulto; y, a la orientación psicopedagógica, que hace hincapié en las diferencias psicológicas del adulto y en la búsqueda de metodologías y contenidos acordes a las necesidades de capacitación de ese adulto y acordes además con los cambios sociales.

Debido a las consecuencias de la industrialización y modernización agrícola se continúan acelerando la urbanización y la migración masiva de la población del campo a la ciudad, lo que ocasiona problemas de calificación laboral.

La tercera etapa en la evolución de la Educación de Adultos (años 70) se caracteriza por dos elementos principales: la Educación de Adultos se adscribe a la concepción de la Educación Permanente, con lo que rechaza el monopolio de la educación por parte de la escuela y del educador tradicional, que propugna que se -- aprovechen todos los medios y formas que coadyuven al proceso educativo y considera que educar consiste en una continua renovación de los conocimientos. Cuando hablamos de Educación permanente

"en su sentido más amplio, podría atribuirse que ejerce su acción en un contexto social determinado, con el fin de integrar al individuo -a la vez objeto y sujeto de tal acción- a la sociedad, y adaptarlo a los cambios continuos que se originan por su evolución. Esta adaptación incluye tanto los conocimientos y los principios como la praxis, el mundo de los valores y el de la vida diaria, y permite al individuo asumir -su responsabilidad en esos niveles con plena conciencia de su lugar en el ordenamiento social. (...) Actualmente al referirnos a educación permanente estamos designando el conjunto de hechos educativos, tanto desde el punto de vista social como el individual."5)

Y, en que se ubica a la Educación en el contexto social, por lo que la realidad educativa es vista estrechamente vinculada a la realidad económica, política y social.

Por otro lado, al ubicarse la Educación de Adultos en la -- Educación Permanente, se plantea como una educación en función de los adelantos científico-tecnológicos ya que estos determinan en mayor o en menor grado la educación. Escobar Guerrero así lo expresa cuando nos dice:

5) Castrejón Diez. Educación Permanente: principios y experiencias. p. 14.

"[1972] En esta época surgió la idea de buscar un nuevo tipo de educación que respondiera a las exigencias de la nueva fase de desarrollo capitalista y pudiera asegurar el continuo adiestramiento y reciclaje de la mano de obra; la Educación Permanente." 6)

Este nuevo enfoque de la Educación de Adultos plantea un -- carácter interdisciplinario, y al mismo tiempo, una educación integral para el adulto, en donde la tarea principal de la acción educativa ha de ser la capacitación en y para el trabajo. (Posteriormente se ahondará sobre esta diferenciación de capacitación en y para el trabajo).

Una vez que se ha definido cuál ha sido la trayectoria de la Educación de Adultos y como aspecto indispensable se procede a su definición.

Se entiende la Educación de Adultos como

"una actividad que designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método: sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial en las escuelas y universidades y en forma de -- aprendizaje profesional, gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación y hacen evolucionar sus actitudes y su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socio-económico y cultural equilibrado e independiente." 7)

De acuerdo con esto la Educación de Adultos hace referencia

- 6) Escobar Guerrero. "La Educación para Adultos: otra estrategia del sistema capitalista". Foro Universitario No. 24, p. 58.
- 7) UNESCO. "Recomendación relativa al desarrollo de la Educación de Adultos" en Schutter. *op. cit.*, p. 15.

a la totalidad de los procesos organizados de educación que van dirigidos a las personas consideradas como adultos, por lo que comprendí las modalidades de educación formal y no formal, dirigidas a los adultos. La educación formal es el

"(...) Proceso educativo que se desarrolla dentro del sistema escolarizado en forma jerarquizada (primaria, secundaria...) Está organizado, planificado y programado (...) por el Estado." 8)

Mientras que la educación no formal es

"toda actividad educativa, organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población." 9)

A partir de estos conceptos, de los que hubiera resultado difícil prescindir, es posible ahora ubicar a nuestro objeto de estudio (la capacitación de personal) dentro del contexto de la Educación de Adultos, al tiempo que delimitar aquellos aspectos que resultan fundamentales dentro del ámbito de dicho objeto de estudio.

Interesa para nuestros fines el estudio de la Educación de Adultos en la modalidad no formal ya que ésta comprende a la capacitación y al adiestramiento entre otras programas como los de formación, extensión, promoción, comunicación y educación popular. 10)

Queda claramente instituida la capacitación como objeto de

8) Escobar Guerrero, *op. cit.*, p. 46.

9) La Belle. Educación no formal y cambio social en América Latina, p. 44.

10) C^ht. Schutter, *op. cit.*, p. 153.

la Educación de Adultos en el Art. 4 de la Ley Nacional de Educación para Adultos donde

"(...) Se proclama como uno de los objetivos de la EA (Educación de Adultos) favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos tipos y especialidades y de actividades de actualización, de capacitación en y para el trabajo, y de formación profesional permanente." 11)

Este objetivo hace referencia a la capacitación para el trabajo y a la capacitación en el trabajo, nos interesa principalmente esta última acepción, y es en torno a ella que girará nuestro estudio, ya que hace alusión a la obligación patronal a otorgar capacitación y, al mismo tiempo, al derecho de los trabajadores a recibirla, persiguiéndose el incremento de la productividad y mejorar el bienestar de los últimos.

Se considera que es en estos momentos cuando resulta necesario e imprescindible establecer bajo qué concepción se trabajará en adelante los términos de capacitación y adiestramiento. Su conceptualización ha generado gran polémica ya que no existe una definición única o una que se establezca, de manera manifiesta, dentro de su marco jurídico.

A pesar de encontrarse en México antecedentes remotos sobre capacitación y adiestramiento es recientemente cuando se le ha prestado mayor atención y ha cobrado así gran interés este tema; a partir de esto han nacido diversas definiciones sobre estos términos, de ahí que surja la inquietud por presentar algunas definiciones -

11) Anda, Ma. Luisa de. Panorama de la Educación de Adultos. El caso de México, p. 247.

y tratar de extraer una idea clara de lo que implican para establecer la manera en que se entenderán en esta tesis los conceptos mencionados. Estas definiciones son las siguientes:

UCECA

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo que hasta 1983 tuvo a su cargo el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, define los términos que estudiamos de esta manera:

A la Capacitación como la

"Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos; respondiendo sobre todo a las áreas del aprendizaje, cognoscitiva y afectiva". 12)

Al adiestramiento lo define como la

"Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz". 13)

Gamboa Valenzuela, G.

"Capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, --

12) UCECA. Glosario de términos empleados en Capacitación y Adiestramiento, p. 26.

13) *Op. cit.*, p. 17.

desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar eficientemente, las actividades de un área de trabajo." 14)

"Adiestramiento es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar eficientemente, las responsabilidades de su puesto de trabajo." 15)

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad los maneja de esta manera:

"...se entenderá por capacitación el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado -- campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo." 16)

y

"por Adiestramiento, el proceso de perfeccionamiento de habilidades para la adquisición de destrezas sicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos, elementales, que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo." 17)

Humberto S. Patiño dice que:

Capacitación es

"El proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle ha

- 14) Gamboa Valenzuela, G. "La planificación y la programación de la capacitación y adiestramiento" en Pedagogía para el Adiestramiento, vol. IX, Núm. 36, p. 41.
- 15) *Ibidem.*
- 16) Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, p. 27.
- 17) *Ibidem.*

bilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de un puesto diferente al suyo." 18)

Adiestramiento

"es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo." 19)

A partir de un leve análisis de las definiciones que se -- acaban de mencionar encontramos como es que algunos autores diferencian claramente entre lo que se pretende lograr con la capacitación y lo que se pretende con el adiestramiento como en las definiciones de la UCECA en donde con la capacitación se pretende

"...desarrollar las aptitudes del trabajador (...) - prepararlo para (...) una ocupación o puesto de trabajo (...) respondiendo (...) a las áreas del aprendizaje, cognoscitiva y afectiva";

mientras que con el adiestramiento se busca

"(...) desarrollar y perfeccionar las habilidades y - destrezas (...) en su puesto de trabajo (...) respondiendo (...) al área del aprendizaje psicomotriz".

Otros autores únicamente hacen diferencia en cuanto al puesto de trabajo y en lo referente a la característica sujeta a desarrollo confieren la misma función a la capacitación y al adiestramiento, este es el caso de las definiciones que presentan Gamboa Valenzuela y Humberto S. Patiño, a diferencia de otros como el -- Programa Nacional de Capacitación y Productividad en donde marca

18) Patiño S. Humberto. "Determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación" en Pedagogía para el Adiestramiento, - vol. IX, núm. 35, p. 11.

19) *Ibidem*.

diferencia en cuanto a la característica sujeta a desarrollo pero no en cuanto al puesto de trabajo.

A partir de los diferentes conceptos es posible vislumbrar la polémica que en torno a ellos se ha despertado y es así como una vez presentadas las situaciones más relevantes en cuanto a la relación que existe entre esos términos se pasará a definir nuestra posición, es decir, cómo es que vamos a entender a la capacitación y adiestramiento en lo sucesivo y dentro de nuestro estudio.

En primer lugar más que una acción o actividad como por algunos han sido llamados constituyen un proceso, ya que implican una serie de acciones interrelacionadas encaminadas hacia un mismo objetivo; se trata además de un proceso continuo, esto no supone que se tenga la idea de que cada trabajador deba estar recibiendo continuamente capacitación y adiestramiento, sino que es un proceso que debe ser constantemente desarrollado en las empresas o instituciones con las personas específicas que vayan requiriendo de él, sea por necesidades propias del trabajador o por demandas de la empresa.

Aún cuando para efectos de definición, es decir, por la necesidad de darle un nombre a las diversas acciones se aceptan las definiciones presentadas por la UCECA, pues se considera que por su amplitud abarca los diferentes aspectos a que hacen referencia estas funciones, se estima que constituyen un mismo proceso y como tal deben ser considerados pues se implican uno al otro.

De esta manera, se entenderá en adelante a la capacitación

y adiestramiento como el proceso de enseñanza-aprendizaje²⁰⁾ cuya finalidad es permitir a los trabajadores el adquirir los hábitos, actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos específicos necesarios para realizar eficientemente sus tareas - productivas y al mismo tiempo propiciar el desarrollo integral - del trabajador.

1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS

La capacitación y adiestramiento es un proceso que se ha - venido dando prácticamente desde que existe el hombre sobre la - tierra, los padres enseñaban a sus hijos las actividades a que - se dedicaban y que serían las que posteriormente estos desempeña - rían, así pues la familia desempeñaba varias funciones simultá - neamente, como la producción y transmisión del saber, al mismo - tiempo que la producción de los bienes y servicios necesarios pa - ra la subsistencia de sus miembros.

2000 años A.C. se conocían ya los aprendices cuyo método - de instrucción para el trabajo consistía en que una persona, ex - perimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un --- aprendiz en dicha labor con el propósito de impartirle conocimien

²⁰⁾ Entendiéndose por dicho proceso las "Acciones tendientes a de - sarrollar y perfeccionar hábitos, actitudes, aptitudes /hábili - dades y destrezas/ y conocimientos de las personas, con el objeto de proporcionarles instrumentos teórico-prácticos que les permitan un desarrollo eficiente en sus actividades". -- Calderón Córdova, Hugo. Manual para la Administración del -- Proceso de Capacitación de Personal. p. 129.

tos y desarrollarle habilidades; por lo que aún cuando debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede -- afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

En la primera mitad del S. XVIII con el surgimiento de la llamada era industrial,

"el sistema manufacturero capitalista... impulsó decididamente el concepto de la necesidad de la escolaridad obligatoria y se inició la práctica de exigir de la fuerza laboral alguna acreditación formal de un nivel de escolaridad como requisito para el empleo". 21)

Por lo que aparecen gran cantidad de escuelas industriales que tenían como objetivo lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible; - Alfonso Siliceo sostiene que las dos guerras sufridas en este siglo dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento, y capacitación intensiva; en 1940 se comenzó a entender que la labor de entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada. 22) Pero esto hace referencia sólo a la capacitación para el trabajo ya que según afirma Ma. Luisa de Anda: en México

"la política educativa se orientó a satisfacer las necesidades del crecimiento económico, favoreciendo la capacitación para el trabajo en los niveles medio, medio superior y superior, y relegando al mismo tiempo

21) Gómez Campo V. "Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación" en Revista de la Educación Superior. No. 41, p. 7.

22) Cfr. Siliceo. Capacitación y Desarrollo de Personal. p. -- 13-14.

po la capacitación en el trabajo." 23)

Y como nos dice el propio Siliceo en México es hasta hace relativamente poco tiempo que se empezó a dar importancia a la capacitación, esto es a la capacitación como una función organizada, es en 1970 cuando con la aparición de la nueva Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, a través de la fracción XV del artículo 132 de esta Ley.

Pese a esas disposiciones legales en realidad no se presta ba a la capacitación la atención que por su importancia requería.

En 1971 buscando dar cumplimiento a las disposiciones mencionadas, se crea en la Dirección General del Trabajo el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores, sus actividades de vigilancia se limitaron a recabar los programas de capacitación de las empresas y de los resultados obtenidos. Sus acciones posibilitaron que se realizara un estudio sobre las actividades que se efectuaban en el país, en cuanto a capacitación. Al mismo tiempo, se realizó una investigación sobre este mismo hecho pero a partir de las experiencias de otros países. Ambos trabajos constituyeron el inicio de una serie de estudios a partir de los cuales se establecería un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

No obstante, esas disposiciones no dejaron de ser más que un gran propósito ya que en la mayor parte de los organismos no

23) Anda, *op. cit.*, p. 242.

se reconocía la importancia y necesidad de implementar la capacitación.

Se considera que esta situación persistía debido fundamentalmente a que no existía la contraparte legal que exigiera la observancia de esas disposiciones.

En 1975 es integrado el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores a la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, quien ordena realizar un estudio sobre capacitación obrera; como resultado de dicho estudio se propone la creación de la Dirección General de Formación Profesional (1976), quien realiza una encuesta a nivel nacional a fin de obtener información sobre las necesidades de capacitación de los trabajadores, sus actitudes y las de los empleadores frente a la capacitación, los recursos actualmente existentes y las prácticas de capacitación en las empresas.

A través de estos estudios se detecta que la mayoría de las acciones que hasta el momento habían llevado a cabo los sectores público y privado, habían sido escasas y no tenían una continuidad y planeación. A partir de ello se hacen manifiestos algunos problemas tales como el bajo nivel de formación de la mano de obra y la cada vez mayor necesidad de capacitar a la gran población proveniente del medio rural; un aumento en la demanda de trabajadores calificados; la escasez de instituciones, personal calificado e infraestructura técnica, destinados a la formación profesional de los trabajadores, además de que no existía un sistema que reconociera y validara las calificaciones que adquirirían en el trabajo.

A partir de esta situación detectada en 1977 la Dirección de Formación Profesional se fusiona con la Dirección del Empleo y así integran la Dirección General del Empleo y Formación Profesional, persiguiéndose esencialmente el objetivo de vincular estrechamente los programas de ocupación con los de formación profesional.

Ante este panorama tan complejo que presenta la capacitación se evidencia la necesidad de implantar un modelo que tome en cuenta las necesidades del aparato productivo y de la mano de obra y que además tome también en cuenta las limitaciones -- existentes y los recursos de que se dispone; que al mismo tiempo sea viable técnicamente y propicie la integración de los factores de la producción; necesidad a la que posteriormente se responde con la creación del Sistema Nacional de Capacitación y --- Adiestramiento. Ante esto el Gobierno Mexicano decide hacer explícita la obligación de los patrones de brindar capacitación a sus trabajadores, pero esta vez con un sólido respaldo legal, -- por lo que eleva a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, lo que implica básicamente tres acontecimientos: 1) Una serie de reformas al artículo 123 constitucional, con lo que la capacitación y el adiestramiento se instauran como parte de los derechos sociales que garantiza la Constitución General de la República; así como a la ley reglamentaria de dicho artículo, la Ley Federal del Trabajo. Sobre estas reformas se amplía en el punto correspondiente a la estructura jurídica. Estas reformas conllevan a 2) la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y Adiestra

miento (UCECA) cuyas atribuciones son el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y 3) la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento; acciones llevadas a cabo a fin de favorecer la aplicación de las nuevas normas jurídicas.

Posteriormente, en 1983 al aprobarse el Plan Nacional de Desarrollo, se responsabiliza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la coordinación del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, para lo cual se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad. De esta manera se establece que dicha Secretaría es la encargada de aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones legales sobre capacitación y adiestramiento, con lo que se disuelve la UCECA ya que las actividades que ésta realizaba pasan a ser de competencia exclusiva de la Secretaría.

A partir de la trayectoria que ha seguido la capacitación en nuestro país, puede decirse que las reformas puestas en práctica a partir de 1978 tienen un fin común, esto es, adecuar la formación de personal, cuantitativa y cualitativamente, a las necesidades específicas del aparato económico.

Una vez que se ha estudiado la trayectoria que el sistema de capacitación y adiestramiento ha seguido, datos que se han obtenido a través de documentos oficiales y estudios que al respecto otras personas han realizado, podemos detectar como esos antecedentes hacen referencia más que nada a la trayectoria que como proceso organizado ha seguido; y es de esa observación que nace una interrogante ¿Cómo es que nace la necesidad de brindar capa

citación y adiestramiento a los trabajadores en el propio ámbito laboral?

Si recordamos tenemos que en un principio eran los propios padres quienes capacitaban en las cuestiones de trabajo a los jóvenes; posteriormente esa capacitación se recibía a través del método de aprendices, en donde se aprendía directamente en el trabajo pero bajo la supervisión del maestro artesano; más tarde bajo el sistema manufacturero capitalista la instrucción se empezó a recibir en la escuela, situación que se fué acrecentando al tiempo que el sistema de producción crecía y se tornaba, por tanto, más complejo; hasta llegar a hoy en día donde se afronta una nueva situación en que la estructura educativa de nuestro país y en general de los países en desarrollo, se enfrenta a una difícil realidad, la insuficiencia de recursos para satisfacer la demanda de educación de una población que crece en forma alarmante. Situación a partir de la cual se detecta que no basta que la capacitación de recursos humanos se realice únicamente en los centros de educación formal, sino que debe ser continuada, optimizada y adaptada en los mismos centros de trabajo, pues si relegamos la responsabilidad únicamente al Sistema Educativo Formal por más perfecto y grande que este sea, nunca podremos darle alcance a la explosión demográfica que nos agobia y a un mercado de trabajo cuyos requisitos educativos generados por el progreso técnico, son cada vez mayores.²⁴⁾

²⁴⁾ Cfr. Murayama Quezada, Daniel "Capacitación y formación profesional para el trabajo", p. 28.

Aparece pues claramente el limitado papel de la educación formal en la formación de la mano de obra calificada requerida en el actual sistema de producción y por tanto la necesidad de que sean los propios centros productivos quienes brinden la formación necesaria a su personal.

1.4 ESTRUCTURA JURIDICA

Hasta el año de 1978 las acciones llevadas a cabo en materia de capacitación de personal en nuestro país, salvo algunas excepciones, habían sido escasas y no habían tenido continuidad. Se considera que esto es debido principalmente a que no existía en un primer momento, un mandato que estableciera la capacitación como una obligación, por lo que quedaba a la libre elección de los patrones el capacitar o no a sus trabajadores.

En 1970 la Ley Federal del Trabajo establece en su fracción XV del artículo 132 la obligación patronal de capacitar a los trabajadores. Pese a ello y a las diversas acciones que se efectuaron para vigilar el cumplimiento de ese mandato la situación perdura -- pues, como ya se mencionó, no existe una contraparte legal que -- obligue al cumplimiento de esas disposiciones.

Ante esta situación el Gobierno Mexicano detecta y hace expresa la necesidad de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como nuestra máxima ley, se establezca la obligación patronal de adiestrar y capacitar a sus trabajadores. De esta forma el 9 de enero de 1978 es publicado en el Diario Oficial el Decreto mediante el cual se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en donde se establece tal obligación.

Artículo 123, Apartado "A", fracción XIII.

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación";

Así como el Decreto por el que se reforma la fracción XXXI del apartado "A" del artículo citado, que establece la competencia federal para la aplicación de las normas laborales, en diversas ramas industriales, así como en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

A partir de las nuevas disposiciones establecidas en la Constitución, el Ejecutivo Federal presenta la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo agregándole el capítulo III-Bis del título cuarto, reglamentario de la norma constitucional, con lo que se reglamentó oficialmente la obligación de capacitar y adiestrar. Tales modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial el 28 de abril de 1978. Cabe destacar la reforma al artículo 527, así como la adición del artículo 527-A ya que en tales artículos se desarrolla la innovación que se refiere a la participación directa que se asigna a las entidades federativas, las que auxilian a la federación en lo que se refiere a capacitación y adiestramiento y en lo relativo a seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Aspecto también de fundamental importancia es el destacar que la capacitación y adiestramiento es instituida como una obligación patronal pero también como un derecho de los trabajadores. Lo que se establece a partir de la fracción XV del artículo 132 y del artículo 153-A.

Ley Federal del Trabajo. Título cuarto, Art. 132 y 153-A.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones...

"fracción XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título".

Artículo 153-A

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

Preceptos con los que, principalmente, se brinda mayor garantía sobre la observancia de las nuevas disposiciones legales - ya que además de ser obligación de los patrones el capacitar a sus trabajadores, al ser un derecho de éstos, les brinda la facultad de poder exigir su cumplimiento.

Como se mencionó anteriormente, en ese mismo año (1978) se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) que tendría como atribución básica el manejo del -- Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento integrado por tres aspectos de igual relevancia: 1) el Servicio Nacional del Empleo; 2) la organización, promoción y supervisión de la capacitación y el adiestramiento; y 3) la administración del Registro Nacional de Certificación de las Habilidades Laborales.

Se consideró que debido a la amplitud del campo en que la - UCECA se desenvolvería y debido también a la importancia de cada uno de los tres aspectos que abarca, era necesario el establecimiento de órganos que auxiliaran a la unidad. Por lo que se dispone la constitución de un Consejo Consultivo Nacional y de Conse-

jos Consultivos Estatales que cumplirían con la función de Auxiliares de la UCECA.

A partir del Decreto del 31 de mayo de 1983, que aprueba el Plan Nacional de Desarrollo, se responsabiliza a la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social de la coordinación del Programa Nacional de Capacitación y Productividad; para cumplir con esta --- obligación se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad, que sería en adelante la encargada de desempeñar las funciones que anteriormente desarrollaba la UCECA, lo que acarrea la disolución de esta unidad. Serán a partir de entonces las funciones de la Dirección mencionada el:

"normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; cuidar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; supervisar el desempeño de las instituciones que imparten ese tipo de instrucción; implantar programas de capacitación para y en el trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; aprobar o rechazar planes y programas; realizar programas de investigación de la productividad; diseñar y proponer lineamientos de carácter nacional, regional y sectorial para incrementar la productividad, así como para lograr la justa distribución de los beneficios que se -- obtengan". 25)

A partir de lo expuesto sobre el aspecto jurídico se considera que las citadas reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento constituyen un desafío y - un reto a los responsables de la planeación y desarrollo de los - recursos humanos en nuestro país, al mismo tiempo que lo invitan a reflexionar, analizar y actuar, tomando decisiones sobre la --- orientación más conveniente de la esencia de este importantísimo

25) Programa Nacional de Capacitación y Productividad. 1984-1988, p. 24.

proceso educativo no formal utilizado como recurso para lograr el crecimiento del factor humano en las organizaciones.

Nota: se han presentado únicamente aquellos aspectos que se consideran de fundamental importancia para el conocimiento general de la estructura jurídica de la capacitación y el adiestramiento; para el conocimiento de aspectos más específicos sobre las disposiciones legales en esta materia remitirse al Nexo No. 1.

1.5 EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A partir de una serie de investigaciones y estudios realizados se hace evidente la necesidad de normar, promover, apoyar y supervisar la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra de los centros de trabajo, bajo un modelo que tome en cuenta las características tanto del aparato productivo como de la mano de obra, al mismo tiempo que tome en cuenta también los recursos y limitaciones y, es de acuerdo con este precepto y bajo los principios que sustenta la "Teoría General de Sistemas" que se diseñó el Actual Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de contribuir a hacer efectivo el derecho de los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento con cargo a su respectivo patrón.

Dicho Sistema se estructura en cuatro niveles, a cada uno de ellos corresponden diversas funciones de acuerdo a su naturaleza jurídica y a sus propios objetivos.

En el primero se encuentran las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. En cada una de las empresas del país habrá de constituirse una Comisión Mixta que se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, por lo que son organismos con carácter bipartito y paritario 26) - - -

y que de acuerdo también con el artículo 153 fracción I de la -- Ley Federal del Trabajo su función será la de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar esta área de formación de los trabajadores, y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo es to de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de las em presas; así como autentificar las constancias de habilidades laborales otorgadas a los trabajadores como resultado o producto - del proceso de capacitación y; aplicar los exámenes a los traba jadores cuando se les otorga una constancia para un puesto deter minado con varias especialidades y es necesario acreditar para - cual de ellas es apto.

El segundo nivel lo constituyen los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, estos son órganos auxiliares de - la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y están relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades económicas. - De acuerdo con el artículo 153-k de la Ley Federal del Trabajo - son atribuciones de dichos comités: el participar en la determi nación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; - proponer sistemas para y en el trabajo; formular recomendaciones específicas de planes y programas; evaluar la función de capaci tación y adiestramiento; gestionar ante la autoridad laboral el registro de constancias relativas a conocimientos o habilidades

26) El término bipartito hace referencia a que se constituye de dos sectores, el patronal y el de los trabajadores; en tanto que paritario se refiere a igual número de representan-tes por cada sector.

de los trabajadores.

En el tercer nivel se encuentran los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento y el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenecen a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal. Dicho consejo se integrará por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, en el consejo se encontrarán -- cinco miembros de cada uno de los sectores y sus respectivos suplentes.

Quando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales, los que se integrarán de esta forma: por el Gobernador de la Entidad Federativa, representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad de que se trate.

Este tercer nivel fue planteado para que cada región cuente con asesoría adecuada a sus propias condiciones.

En el cuarto y último nivel se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que de acuerdo con la Ley Federal del

Trabajo le corresponde la organización, promoción y supervisión de: comisiones mixtas, comités nacionales, planes y programas de capacitación, registro y autorización de instituciones y escuelas que deseen impartir este tipo de acciones a los trabajadores y constancias de habilidades laborales; así como dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas sobre capacitación. Actividades que se encuentran asentadas en el Artículo 539 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo (Ver Anexo 1).

CAPITULO 2. ELEMENTOS DE LA CAPACITACION

2.1 TIPOS DE CAPACITACION

Para comprender la estructura general del proceso de capacitación es necesario presentar los diferentes tipos de capacitación que existen, es decir, las modalidades en que se ha dividido a este amplio proceso como una forma de facilitar su conocimiento, por lo que de manera general se maneja la siguiente clasificación.

1.- *Capacitación para el trabajo*

Dentro de este rubro se ubican las acciones de capacitación dirigidas al trabajador que va a desempeñar una nueva función, - trátase de un empleado de nuevo ingreso, o de un trabajador al que se ha reubicado dentro de la misma organización, o que ha sido promovido.

Este tipo de capacitación

"persigue solucionar la dicotomía existente entre la educación formal y extraescolar y las situaciones y condiciones reales de trabajo, de manera tal que se establezca un vínculo entre la capacitación y el trabajo, para que los sistemas formativos se movilicen en igual sentido que el crecimiento económico." 1)

Se pueden distinguir tres formas de capacitación para el trabajo:

1) Sánchez Juárez, Gilberto. "Trabajo y Capacitación", en *Productividad*, año 1, núm. 2, p. 61.

- a) Capacitación de preingreso, generalmente es realizada en situaciones de selección, aquí lo que se pretende es otorgar al personal de nuevo ingreso los conocimientos requeridos y desarrollarle las habilidades y destrezas indispensables en el desempeño del puesto.
- b) Inducción, está constituida por aquellas actividades que se llevan a cabo para informar al trabajador sobre la organización, su funcionamiento, reglamentos, políticas, etc.; sobre planes y programas; así como aquella información necesaria para acelerar su integración al puesto, al grupo de trabajo, al jefe y a la organización en general.
- c) Capacitación promocional, son aquellas acciones de capacitación dirigidas a proporcionar al trabajador la oportunidad de alcanzar un puesto de mayor nivel, lo que implica un nivel mayor en autoridad y remuneración.

2.- Capacitación en el Trabajo

Es entendida como la

"serie sistematizada de actividades encaminadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes de los trabajadores en la labor que realizan". 2)

Del propio nombre puede deducirse que se imparte bajo la responsabilidad de los empresarios. Se encamina principalmente a la solución de necesidades específicas de la organización. Puede

2) Calderón Córdova, Hugo. Manual para la administración del proceso de capacitación de personal, p. 22.

de llevarse a cabo lo mismo dentro del centro de trabajo que en centros de capacitación especializados, de acuerdo a las necesidades que se hayan detectado dentro de la organización.

Se hace necesario e indispensable el proporcionar capacitación en el trabajo al personal de los diversos organismos ya que actualmente no basta con que se imparta en los centros de educación formal, sino que debe ser continuada, optimizada y adaptada en los mismos centros de trabajo pues se ha detectado, en el estado actual de la sociedad, como el crecimiento económico propicia -- continuas modificaciones en los procesos de producción lo que acarrea cambios en la organización interna del organismo, situación que al mismo tiempo trae consigo nuevos requerimientos de capacitación y por lo tanto la necesidad de adecuar esos requerimientos a los cambios ya mencionados en el organismo u organización.

La capacitación en el trabajo abarca tanto al adiestramiento como a la capacitación, entendidos de la siguiente manera:

a) Por adiestramiento se define la

"Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las - habilidades y destrezas del trabajador, con el propó- sito de incrementar la eficiencia en su puesto de -- trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las ac- tividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psico- motriz." 3)

b) Por capacitación se define a la

3) UCECA. Glosario de términos empleados en capacitación y adiestramiento, p. 17.

"acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de --- atención, memoria, análisis, actitudes y valores de --- los individuos; respondiendo sobre todo a las áreas - del aprendizaje, cognoscitiva y afectiva". 4)

Se presentan estas definiciones únicamente para fines prácticos ya que como anteriormente se mencionó se entiende a la capacitación y adiestramiento como un mismo proceso, debido a que ambos se implican.

3.- Desarrollo

Que implica la formación integral del individuo, específicamente, las acciones que lleva a cabo la organización para contribuir con esta formación. Debido a su carácter globalizador - esta modalidad incluye a la capacitación y al adiestramiento ya que de alguna manera, aún dentro de lo específico que puedan ser las acciones de capacitación y adiestramiento, éstas tienden a - contribuir a la pretendida formación integral del individuo; lo que hace difícil llegar a determinar cuándo una acción de capacitación se transforma en una acción de desarrollo.

Para fines de estudio el desarrollo se divide de la siguiente forma:

- a) Educación Formal para Adultos, que se conforma por las actividades que lleva a cabo la organización como apoyo a su personal en el ámbito de la educación escolarizada. Aquí se brinda al trabajador la oportunidad de iniciar o continuar con su es-

4) *Op. cit.*, p. 26.

colaridad básicamente a partir de los programas de alfabetización, primaria y secundaria para adultos, con el apoyo del -- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

- b) Integración de la personalidad, se refiere a los eventos dirigidos a desarrollar y mejorar las actitudes del personal hacia sí mismos y su grupo de trabajo, por ejemplo, los cursos de relaciones humanas.
- c) Actividades recreativas y culturales, con estas acciones se da al trabajador el esparcimiento necesario para su integración tanto con su grupo de trabajo como con su familia, al -- mismo tiempo que se le brinda la oportunidad de desarrollar -- su sensibilidad y su creación intelectual y artística.

2.2 LINEAMIENTOS

Como ya se ha mencionado anteriormente a partir de las reformas y adiciones que en 1978 se practicaron al Artículo 123 --- Constitucional, en su Apartado "A", Fracción XIII, surgió como -- una garantía social el derecho constitucional que tienen los trabajadores a ser capacitados y/o adiestrados en su trabajo, reafir -- mándose en forma paralela la obligación patronal que en este sentido establecía la Ley Reglamentaria desde el año de 1970, en su Artículo 132 Fracción XV.

También en 1978, la Ley Federal del Trabajo sufre reformas y adiciones, reglamentando específicamente el ejercicio del derecho de los trabajadores a la Capacitación y los procedimientos -- administrativos que deberían observar los patrones para el cumpli -- miento de sus obligaciones en esta materia; como son la integra--

ción de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, la formulación y ejecución de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, la expedición de las Constancias de Habilidades Laborales a los trabajadores capacitados, etc. Constituyéndose estos tres aspectos en los lineamientos a que debe ajustarse la empresa.

[, En cada empresa deben constituirse Comisiones Mixtas - de Capacitación y Adiestramiento, para vigilar y supervisar las - acciones que sobre la materia se realizan dentro del centro productivo.

Considerando a la Capacitación y el Adiestramiento, como ya se dijo anteriormente, un derecho de todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento constituye la base fundamental del ejercicio de tal derecho, por ello todos los patrones están obligados a la integración de estos órganos de carácter bipartito y paritario, en el interior de cada empresa.

Concepto.-

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es un - organismo formado por los sectores patronal y trabajador, por lo que tiene carácter bipartito, con igual número de representantes por cada sector, por lo que se dice que es de carácter paritario, y cuya función principal es la de vigilar la instrumentación y - operación del sistema y de los procedimientos que se implanten - para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores conforme a la situación real de necesidades, atendiendo a los objetivos de la empresa y de los trabajadores y a sus carac-

terísticas como son tipo de tecnología, sistemas de organización y recursos.

Funciones.-

La Comisión Mixta va a conformarse en un grupo, el cual debe constituirse en un canal de comunicación para sus representantes, por medio del cual expresen sus opiniones, sus inquietudes, realicen sugerencias en todo lo relacionado con la Capacitación y Adiestramiento que se les está impartiendo.

Los integrantes de la Comisión Mixta deben tener plena conciencia del papel que están representando, ya que de su eficacia dependerá que se alcancen los objetivos y metas propuestas dentro de su centro de trabajo. Para lograr lo anterior, los representantes de la Comisión deben mantener una comunicación constante - tanto con trabajadores como con instructores, a efecto de estar en responsabilidad de cumplir realmente con las funciones de evaluar y proponer acciones para corregir, el desempeño de las actividades que se están realizando.

Por lo que respecta a otras funciones aparte de las que la Ley Federal del Trabajo les atribuye, y para efecto de cumplir estas, la Comisión Mixta podría efectuar las siguientes:

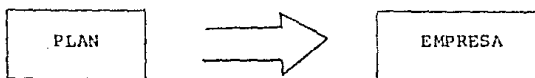
- Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento.
- Verificar que la empresa elabore un Plan y Programa de Capacitación.
- Verificar que los cursos programados en los planes atiendan las necesidades de capacitación detectadas.

- Coadyuvar, en caso conveniente en la elaboración del Plan y Programa que se vaya a implantar.
- Verificar que el programa de capacitación sea presentado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sea autorizado por la misma.
- Vigilar que los cursos que se imparten a los trabajadores sean los autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Recabar de los instructores la verificación de resultados obtenidos por el trabajador participante a efecto de estar en condiciones de autenticar las Constancias de Habilidades Laborales.
- Promover la participación activa de los trabajadores, tanto para que se les capacite como para sugerir se les designe como instructores.
- Llevar un registro actualizado de sus actividades y acuerdos que se realicen en cada reunión ordinaria o extraordinaria a efecto de llevar un seguimiento escrito que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión.
- Llevar sugerencias o recomendaciones, en caso de que exista, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento en la Rama Industrial o Actividad Económica a que pertenezca la empresa donde esté constituida, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimientos de Programas Generales de Capacitación por rama.
- Colaborar en la elaboración de criterios, procedimientos, sugerencias y medidas que mejoren la capacitación en la empresa.

A efecto de complementar la información, en cuanto al funcionamiento de la Comisión Mixta, en las disposiciones legales (Anexo 1), se contempla este aspecto ampliamente.

II, Las Empresas deben formular planes y programas específicos de Capacitación y Adiestramiento, para presentarlos ante la UCECA.

En la elaboración del Plan y Programa debe tenerse presente, que es una estrategia integral en relación con la empresa como un todo.



Y los programas, por ser en tiempo y recursos la parte del Plan, se pueden estructurar por áreas de trabajo o niveles ocupacionales.



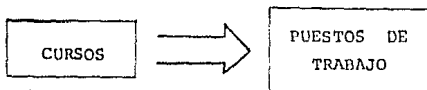
Acorde con Calderón Córdova entendemos al programa como la

"parte de un plan de capacitación y adiestramiento -- (...) contiene la exposición sistemática de un conjunto de actividades que tiene orden y un objetivo determinado. Establece las condiciones a que deben sujetarse las actividades, así como su descripción, duración, recursos asignados y señalamiento de responsables." 4)

4) Calderón Córdova, Hugo, *op. cit.*, . 129.

Un curso es el

"conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo, cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento." 5)



El contenido de los cursos se selecciona de acuerdo a características particulares de los puestos de trabajo; así como los requerimientos que una persona debe tener para ocupar un puesto específico, esto es: conocimientos, habilidades y actitudes.

La elaboración de todo plan y programa estará regida por los siguientes lineamientos:

- a) La duración de un Plan no debe ser mayor de cuatro años, el período que abarque debe ser congruente con el número de trabajadores, los puestos de trabajo y la cantidad y tipo de cursos que conforman los programas.
- b) Los cursos pueden ser diseñados e impartidos por personal propio de la empresa o bien mediante la contratación de Agentes Capacitadores Externos, los cuales deben contar con registro ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, requisito ineludible para que sea reconocida dicha capacitación.
- c) La capacitación se debe impartir dentro de la jornada de tra-

5) UCECA. Guía Técnica para la formulación de Planes y Programas de capacitación y adiestramiento en las empresas. Serie Técnica No. 2.

bajo, ya sea dentro del centro de trabajo o fuera del mismo. También existen otras modalidades en la impartición de los cursos que por acuerdo entre patrón y trabajadores, podrán impartirse fuera o en forma mixta en relación a la jornada de trabajo.

• Específicamente, los datos que debe contener un plan y programa son los siguientes:

- a) Número de trabajadores por puesto de trabajo.
- b) Asignación de cursos por puesto de trabajo.
- c) Especificación de objetivos de los cursos.
- d) Contenido temático de los cursos.
- e) Duración en total de horas, de cada uno de los cursos que se impartirán.
- f) Datos relativos a los Agentes Capacitadores Externos y/o de los Instructores Internos.
- g) Precisión de las etapas (programas) que conforman el Plan y los Programas.
- h) Firmas, tanto del patrón como de los trabajadores.

Las empresas que opten porque la capacitación y el adiestramiento se lleve a cabo por programas generales deberán observar lo siguiente:

- Dichos programas deberán satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento.
- La información requerida para este efecto es:
 - a) Nombre de los puestos de trabajo y número de trabajadores a los que se impartirán los programas generales.

- b) Nombre y número de registro ante la Dirección General de -- Capacitación y Productividad de cada uno de los programas generales.
- c) Nombre de la Institución Capacitadora Externa titular de -- los programas generales de que se trate.
- d) Duración total de horas, de cada uno de los programas generales.

El marco jurídico relativo a planes y programas de capacitación, también se concentra en el anexo 1.

III. Todo trabajador que sea capacitado o adiestrado, una vez concluido su curso y habiéndolo aprobado, debe recibir una -- constancia que lo acredite.

La expedición y registro de Constancias de Habilidades Laborales otorgadas a los trabajadores capacitados, constituye la etapa final del proceso de capacitación, ya que constituye la única prueba efectiva de que:

- a) Los trabajadores son aptos para el ascenso escalafonario y -- son acreedores de los beneficios y estímulos pactados en el -- Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Los patrones han cumplido efectivamente con su obligación de -- capacitar y adiestrar a sus trabajadores, pues la simple presentación y registro de sus Planes y Programas, no es garantía -- de su ejecución.
- c) Los Agentes Capacitadores, han tenido un oportuno y efectivo -- desempeño; ya que las Constancias de Habilidades Laborales deben ser certificadas por éstos.

El registro de las listas y Constancias de Habilidades Laborales, permitirá también la formación del Padrón Nacional de Trabajadores Capacitados, con el cual se podrá captar el grado de certificación ocupacional de los trabajadores mexicanos, mejorar la información estadística en materia de estructura ocupacional y empleo y conocer la disponibilidad de la mano de obra calificada.

La obtención por parte del trabajador de una Constancia de Habilidades Laborales otorgada por la empresa, certificada por el o los Agentes Capacitadores y autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, es la prueba de que ha sido instruido en todas las actividades necesarias para el desempeño de su trabajo, a través de una serie de cursos especialmente formulados y adecuadamente aplicados conforme el Plan y los Programas que la empresa ha diseñado y que han sido previamente aprobados y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es importante señalar que la Constancia de Habilidades Laborales, surte efecto solamente al interior de la empresa, permitiendo al trabajador estar en posibilidad de aspirar a puestos superiores y hacerse acreedor de los beneficios y estímulos pactados en el contrato de trabajo.

La Constancia de Habilidades Laborales tendrá carácter TERMINAL, entendiéndose por ello que las actividades de enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico dentro de la empresa o establecimiento en que

tal documento se expida y de conformidad con el programa que para dicho puesto se estableció en el Plan de Capacitación y Adiestramiento.

Dichas constancias, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los Agentes Capacitadores desean otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.*

2.3 CARACTERISTICAS

Las características esenciales del sistema son:

- Ser totalizador: El sistema abarca a toda la población trabajadora del país, cuyas relaciones jurídicas con los patrones se rigen con la Ley Federal del Trabajo.

- Ser abierto: Permite la retroalimentación entre las partes que conforman el propio sistema a fin de evaluar los resultados obtenidos y programar acciones necesarias para el perfeccionamiento del mismo.

- Ser participativo: Permite que las acciones de capacitación y adiestramiento se lleven a cabo de común acuerdo entre patrones y el propio trabajador.

- Ser flexible: En razón de que la capacitación y el adiestramiento a impartir a los trabajadores es en base a las necesidades de los trabajadores y la empresa, impartida con recursos propios de los centros de trabajo, por medio de agentes externos o mediante la adhesión a programas generales.

* Aspectos legales sobre el particular en el Documento: Disposiciones legales referentes a la capacitación y adiestramiento. (Anexo No. 1).

2.4 EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Anteriormente ya se definió lo que es un sistema y en ello se ubicó a la capacitación y adiestramiento, se explicó a grandes rasgos el funcionamiento de todo sistema y en ello también se ubicó a esta materia; toca ahora presentar de manera más específica el sistema de capacitación y adiestramiento.

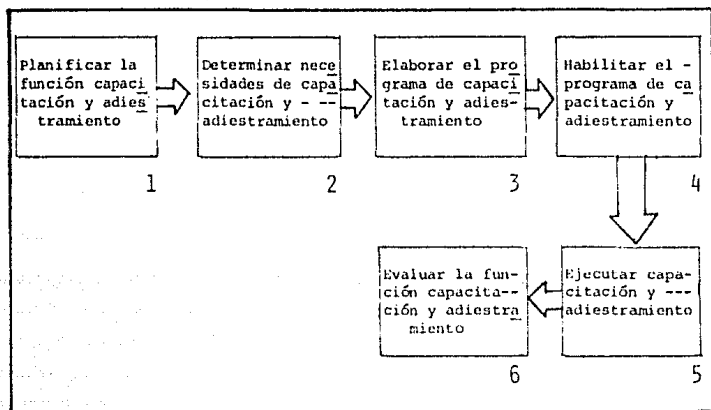
Se dice que todo sistema de capacitación y adiestramiento que se precie de ser un sistema debidamente estructurado y organizado debe necesariamente tener:

1. Definidos sus objetivos y políticas.
2. Definidas y estructuradas las actividades por realizar.
3. Definida la comunicación entre sus diferentes elementos (subsistemas).
4. Definidos claramente los propósitos de cada sub-sistema". 6)

Existen muchos modelos que pretenden esquematizar este sistema, para este trabajo se retoma aquel que se consideró más completo y que reúne los diversos elementos manejados en esos modelos.

6) Salinas Amós, Neri Guzmán y Pérez Pérez A. "Adiestramiento y capacitación de trabajadores", productividad año 2, núm. 1, p. 53.

Modelo ARMO⁷⁾ de Sistemas de Capacitación y Adiestramiento.



- I. Planificar la función, capacitación y adiestramiento
- II. Determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento
- III. Elaborar el programa de capacitación y adiestramiento
- IV. Habilitar el programa
- V. Ejecutar la función capacitación y adiestramiento
- VI. Evaluar el sistema

I. Al hablar de planificar la función hacemos referencia - al propósito de que la organización cuente con una guía, es decir, con un plan para que se lleve organizadamente la capacitación y - adiestramiento y, esa planificación garantiza, que las acciones -

7) *Ibidem.*

de esa función responderán a necesidades reales del organismo y de las personas que en él laboran.

Este subsistema se compone por los siguientes elementos:

a) Establecer las políticas de capacitación y adiestramiento. Donde se incluye el pensamiento que la organización tiene sobre ese proceso; el conjunto de principios en los que se basará cualquier actividad al respecto; la serie de objetivos generales que pretenden alcanzarse y, los términos en los que la empresa se compromete a brindar capacitación, sin dejar de lado lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

b) Definir las metas de la función capacitación y adiestramiento. Estas se establecen tomando en cuenta las áreas, niveles, departamento o funciones de la organización, se derivan de los planes de trabajo de las áreas o departamentos.

c) Definir las actividades para lograr las metas. Estas indican las etapas a desarrollar para el logro de las metas. Dichas etapas son:

- ° Determinar necesidades de capacitación y adiestramiento.
- ° Elaborar el programa.
- ° Habilitar el programa.
- ° Ejecutar la capacitación y adiestramiento.
- ° Evaluar la función capacitación y adiestramiento.

Este elemento incluye la descripción de las etapas pero además la estrategia o manera de realizar cada una de ellas, siempre de acuerdo a las políticas de la organización.

d) Determinar los recursos para implantar o mantener la -- función. Se refiere a los recursos humanos, materiales, finan-- ciosos necesarios para llevar a cabo la función, como el perso-- nal necesario y la descripción de sus responsabilidades; el mobi-- liario, papelería y equipo necesario, todo ello para iniciar o -- continuar con la función de capacitación y adiestramiento.

e) Elaboración de los instrumentos que auxilian en el con-- trol de esta función. Estos instrumentos pueden ser los infor-- mes, gráficas, registros, que nos brindan información sobre el -- avance en las diversas actividades, las acciones correctivas que se vayan tomando, los eventos a que ha asistido cada persona, -- etc.

El resultado de este subsistema se obtiene a partir de ca-- da uno de sus elementos, los informes, de cada uno de ellos con-- formarán un documento que constituye el plan de capacitación y -- adiestramiento de la organización.

II. El Determinar las necesidades de capacitación y adies-- tramiento nos habla del

"procedimiento que nos permite indentificar las dife-- rencias medibles y cuantificables existentes entre -- los conocimientos, habilidades y actitudes estableci-- dos en los objetivos de un puesto y aquellos conoci-- mientos, habilidades y actitudes que una persona tie-- ne". 8)

8) Patiño Peregrina, H.S. "Determinación de necesidades de adies-- tramiento y capacitación (D.N.A.C.)". Pedagogía para el -- adiestramiento, Vol. IX, núm. 35, p. 12.

de esta manera nos está hablando no de problemas por fallas administrativas, ni por falta de aptitudes ⁹⁾ de los trabajadores, - sino de problemas que surgen cuando el trabajador no sabe hacer las tareas de acuerdo a lo que el puesto de trabajo ¹⁰⁾ requiere. Entonces se estará hablando de este tipo de necesidades bien --- cuando tenga relación con el cumplimiento de los objetivos del - puesto de trabajo del trabajador o con un puesto superior al suyo y que este aspire a dicho puesto, de esta manera las necesidades de capacitación y adiestramiento siempre estarán en relación y - fundamentadas principalmente, en los objetivos de la organiza--- ción.

La Detección de Necesidades debe proporcionar información - sobre:

1. El orden en que las personas de una empresa u or ganización requieran el adiestramiento o la capa citación.
2. La descripción de las actividades en que se re-- quiere el adiestramiento o capacitación". 11)

Este subsistema consta de cuatro elementos:

"*Elaborar las descripciones de puestos, considerando

- 9) De acuerdo con UCECA aptitud es la "potencialidad del indivi-- duo para aprender; condiciones o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad". UCECA Guía Técnica para la - detección de necesidades de capacitación en la pequeña y media empresas, Serie Técnica Núm. 1, México, p.
- 10) puesto de trabajo: "operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada unidad de trabajo". S.T. y P.S. Manual de capacitación extensionismo industrial, p. 152.
- 11) Patiño Peregrina, *op. cit.*, p. 14.

los objetivos organizacionales.

- ° Medir el desempeño de las personas que ocupan esos - puestos.
- ° Determinar necesidades de capacitación y adiestramiento.
- ° Establecer prioridades." 12)

III. Elaborar el Programa. Aquí se prevén las acciones de capacitación y adiestramiento necesarias para satisfacer las necesidades detectadas.

Los elementos que integran el programa son:

- "- Metas del programa
- Grupos de destinatarios
- Objetivos de aprendizaje
- Tipo de evento
- Estrategias del evento
- Recursos para la realización de los eventos
- Actividades para habilitar y ejecutar el programa
- Horario, fecha y duración de los eventos
- Estimación del costo del programa
- Beneficios de la capacitación y adiestramiento". 13)

IV. Habilitar el Programa. Su propósito es contar en el momento preciso con los recursos necesarios para la ejecución de los cursos previstos en el programa.

Cubre dos áreas:

- Prevé y asegura que tanto los cursos como los materiales se seleccionen y adquieran de acuerdo a los objetivos de aprendizaje que se persiguen, también se prevén los equipos e instalaciones que para los cursos se necesiten.
- Debe apoyar con personal capacitado para los cursos y otras ac-

12) Salinas, Amós. *op. cit.*, p. 55.

13) Gamboa V. "La planificación y la Programación de la Capacitación y adiestramiento". *Pedagogía para el adiestramiento*. Vol. IX, núm. 36, p. 40.

ciones que se lleven a cabo.

En esta etapa también se deberá confirmar la participación de los destinatarios, así como disponibilidad de los recursos internos y externos de la organización.

V. Ejecutar la capacitación y el adiestramiento. En este subsistema se trata de satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento a través de la realización de los cursos previstos.

VI. Evaluar el sistema. Es la fase en que se diseñan los medios idóneos para establecer hasta qué grado han alcanzado los capacitandos los objetivos fijados; esta fase nos proporciona información útil para mejorar el diseño, la habilitación y la operación del sistema. La evaluación nos va a permitir determinar si la estructura del sistema de capacitación es adecuada, si el personal y los equipos e instalaciones son los indicados.

Al mismo tiempo la evaluación nos permitirá comprobar si la detección de necesidades fué acertada, si los objetivos establecidos fueron los adecuados y si la habilitación de las acciones lo fue también.

A partir de estas funciones de la evaluación llevadas a cabo adecuadamente ésta dará a la capacitación un proceso dinámico, en constante evolución, a través de la búsqueda de nuevos procedimientos y técnicas que conlleven a mejores resultados.

A partir de este contexto podemos decir que la determinación de necesidades, la fijación de objetivos, la planeación y programación, así como el desarrollo y control de la capacitación

deben sujetarse a una continua revisión y perfeccionamiento; y - esto sólo es posible si se evalúan sus efectos. Cada evaluación dará el punto de partida para nuevo esfuerzo encaminado a convertirlos en instrumentos más eficaces del proceso de capacitación. Es bueno hacer hincapié en que aún cuando la evaluación es un elemento de suma importancia y por ello lo hemos resaltado, esto no resta méritos a los demás aspectos que se han venido trabajando, como son el planificar, determinar necesidades, programar, habilitar ese programa y su ejecución, pues si tomamos en cuenta que todos y cada uno de estos elementos conforman el proceso de capacitación, cada uno de ellos es indispensables para su buen funcionamiento, ya que en todo sistema es indispensable la armonía e interrelación entre sus componentes para que ese buen funcionamiento tan ansiado y esperado sea posible.

CAPITULO 3. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA FORMACION DEL PEDAGOGO.

Antes de pasar a la presentación de los aspectos que dan testimonio de la formación que actualmente recibe el Pedagogo, es conveniente hacer hincapié en que debido a la amplitud que el tema implica se presentarán únicamente, como el propio título -- (del capítulo) lo indica, aspectos generales sobre su formación y, además en que estos aspectos se referirán específicamente a la formación del Pedagogo en la ENEP Aragón -como una forma de delimitar la extensión del tema-, ya que la finalidad de este capítulo es la de servir como marco de referencia de la perspectiva desde la cual surgen las consideraciones que sobre la capacitación de personal serán presentadas al final del estudio.

A partir de la década de los 70's se presentaron una serie de cambios en el sector económico, político, social y por ende en el educativo, en este último observamos que se manifiesta el fenómeno de la masificación de la enseñanza, y como respuesta a esta problemática, devienen diversas concepciones de la educación dentro de las cuales se encuentra la tecnología educativa, que como es sabido vino a reestructurar todo el sistema educativo manifestándose plenamente en los niveles medio y superior. De donde se comenzó a dar gran importancia al aspecto técnico-eficientista, lo cual se ve plasmado claramente en la planeación educativa, que en estos momentos va a procurar organizar y racionalizar los recursos tanto humanos como materiales que intervienen en el proceso educativo, de ahí que la racionalidad esté respon-

diendo a una concepción funcionalista, que como consecuencia está instrumentada bajo el eficientismo que se traduce en los siguientes términos: mayor producción a menor costo y, en menor tiempo.

Partiendo de la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, según la cual

"el papel principal del sistema educativo es el de servir de mecanismo social de acumulación y transmisión del conocimiento científico, funcional a las necesidades de la producción." 1)

el papel que correspondería a la educación sería entonces el de servir de mecanismo social para esa acumulación y transmisión a partir de las necesidades de la producción capitalista, con lo que el énfasis estaría puesto en el aspecto técnico ya que se busca un estrecho vínculo entre formación y producción.

En este sentido, cuando

"la Universidad Nacional Autónoma de México debe proporcionar a sus estudiantes un desarrollo integral -- que consista tanto en la adecuada capacitación profesional y técnica como en una clara conciencia de su responsabilidad histórica. Para ello debe además de transmitirles los instrumentos teóricos necesarios para comprender los problemas nacionales e internacionales, ponerlos en condiciones de llevar a la práctica sus conocimientos dándoles oportunidad de coadyuvar en alguna medida, todavía como estudiantes, a la solución de algunos problemas del país." 2)

- 1) Gómez Campo V. "Relaciones entre educación y estructura económicas: dos grandes marcos de interpretación" Revista de la Educación Superior No. 41, ANUIES, 1982, p. 11.
- 2) Acuerdo de creación de Comisión coordinadora del Servicio Social citado por Pérez Castellano. "El Perfil terminal de los alumnos de la Universidad Nacional Autónoma de México" Revista Perfiles Educativos No. 30, p. 53.

Siendo que esa Universidad debiera tener un compromiso social más amplio (desarrollo integral del individuo), vemos que se reduce a una preparación técnica dando una fragmentación y -- segmentación de esa preparación profesional que debiera proporcionar y se reduce a "adecuarla al sistema productivo".

Las palabras de Díaz Barriga y Barrón Tirado expresan claramente esta situación:

"El modelo de acumulación de capital que caracteriza a las formaciones sociales en América Latina y en -- particular en el caso de México, son determinantes de las características técnico-laborales de los procesos de producción agro-industriales, las formas de comercialización y de la estructuración de los servicios, lo cual exige que la formación profesional uniuersitaria posibilite únicamente una habilitación -- técnica de los estudiantes." 3)

Nuestro foco de atención, el Pedagogo de la ENEP Aragón, como universitario y como miembro de la misma sociedad no escapa a esta situación y ello se ve manifiesto en cada uno de los aspectos que vamos a tratar.

3.1 EL PERFIL PROFESIONAL

La determinación de los perfiles profesionales recientemente se ha constituido en asunto de gran importancia en las instituciones educativas, ya que a partir de las posturas tecnocráticas es mediante la elaboración de perfiles profesionales que se logra la articulación entre las instituciones de educación superior y -

3) Díaz Barriga, A. y Barrón T., Concepción. "La formación del Pedagogo. Un análisis desde el diagnóstico de necesidades y la -- estructuración curricular por asignatura". en *Memoria Encuentro sobre diseño curricular*. ENEP Aragón, 1982, p. 189.

las condiciones y requerimientos del aparato productivo ya que dichos perfiles son construidos en base a los diversos tipos de actividades profesionales requeridas actualmente por el sistema productivo.

Debido a lo cual actualmente se ha visto la tendencia a -- partir de perfiles profesionales para el diseño de planes de estudio de nivel superior, como respuesta a la necesidad de vincular la formación profesional con las necesidades sociales y primordialmente, con las del mercado de trabajo.

Acorde con esta postura tenemos que en el perfil profesional

"Se define lo que ha de ser logrado en un proceso -- concreto de enseñanza-aprendizaje, es decir, sus objetivos mas generales." 4)

Y, si tomamos en cuenta que en general el sistema educativo está supeditado a los requerimientos del mercado laboral, tenemos entonces que esos objetivos a que se hace referencia en la definición anterior estarán en relación directa a esos requerimientos - del campo productivo.

Es a partir del perfil profesional que se vislumbra el tipo de hombre y de profesional que se pretende formar y además de él se desprenden los planes y programas de estudio que constituyen - los medios elementales para determinar las características que -- debe reunir el individuo que ha sido sujeto de determinada formación.

4) Arnaz, José A. "Gua para la elaboración de un perfil del egresado", Revista de la Educación Superior No. 40, p. 60.

Perfil del profesional en Pedagogía:

El profesional en Pedagogía estará capacitado para planear, programar, supervisar y controlar las actividades de formación pedagógica.*

Al realizar una lectura general del perfil profesional del Pedagogo en la ENEP Aragón, puede inferirse a través de los términos que en él se manejan como son los de planear, programar, supervisar, controlar, que se trata de un perfil con características -- técnicas, por lo que se infiere, también que el tipo de hombre que sobresale en éste, es decir, el que se desea formar, es de un sujeto capacitado en actividades técnico-profesionales, lo que posibilita su desempeño eficaz en el sistema productivo.

En este contexto se pone de manifiesto que dicho perfil ha sido elaborado como un conjunto de conocimientos y habilidades de finidas en términos operatorios, en el que se tiende a privilegiar aprendizajes tecnificados funcionables.

3.2 EL PLAN DE ESTUDIOS

El plan de estudios⁵⁾, como ya se mencionó anteriormente, se deriva del perfil profesional que se ha determinado para una cierre

* Tomado de ENEP-Aragón. Organización Académica 1981-1982.

5) Plan de estudios "es el conjunto de contenidos seleccionados -- para el logro de los objetivos curriculares, así como la organización y secuencia en que deben ser abordados dichos contenidos, su importancia relativa y el tiempo previsto para el aprendizaje". Arnaz, José A. La planeación curricular, p. 12.

ta profesión, de donde se puede inferir que si éste está supeditado a las demandas y requerimientos del campo productivo, por consecuencia también el plan de estudios responderá a esos requerimientos.

Aún cuando existen diversas formas de construir planes de estudio como es por áreas, módulos y asignaturas, en este trabajo se hablará, aunque de manera muy general, del plan de estudios organizado por asignaturas, ya que ésta es la forma en que funciona el plan de estudios de Pedagogía en la ENEP Aragón.

Se habla en primer lugar de que el plan de estudios estructurado por asignaturas es la forma que más comúnmente se encuentra, debido principalmente a la facilidad que éste presenta en cuanto a que si los maestros poseen práctica en ciertas especialidades, esto facilita la planificación y la enseñanza⁶⁾; además de que al organizar el plan de estudios de esta manera no se hace necesario (no se exige) el fundamentar esta estructuración al contrario de lo que sucede con la organización por módulos o áreas - en donde se exige la fundamentación de porqué esa estructura.⁷⁾

Díaz Barriga en sus *ensayos sobre la problemática curricular* hace un estudio sobre la estructura de los planes de estudio por asignaturas, en donde se hace mención de puntos muy importantes como son:

° La estructuración por asignaturas constituye una forma par-

6) C/A. Taba, Hilda. Elaboración del currículo, p. 505.

7) C/A. Díaz Barriga, A. Ensayos sobre la problemática curricular p. 45.

ticular de fragmentar la realidad. Por cuanto:

Al interior del plan de estudios se genera:

- a) Repetición constante de información
- b) Contradicciones en el ámbito técnico, ante la carencia de una formación teórica. El alumno percibe las discrepancias entre los diferentes maestros como "opiniones" o "puntos de vista" distintos e igualmente válidos, y no como concreciones de diferentes marcos teóricos.
- c) El material aislado fragmentado, sólo es memorizado por el -- alumno.

° Las materias, que de por sí son muchas, debido a que se quiere abarcar la mayor cantidad de contenidos posible, aumentan a la par del avance del conocimiento científico.

Con esta perspectiva los cambios curriculares consisten únicamente en agregar las nuevas materias que se juzga necesario o, - en juntar otras y modificar el orden que tienen en el plan vigente.

° Al predominar la exposición como práctica educativa privilegiada se propician prácticas educativas ligadas a la entrega de in formación al estudiante (como elemento primordial) sin importar - los proceso de elaboración de la misma.

° Además esta forma de estructuración implica un gasto innecesario de energía psíquica en tanto que exige que el docente y el - estudiante se estén adaptando constantemente a distintas personalidades.

A pesar de los estudios que sobre este tipo de organización

del plan de estudios se puedan hacer y de las desventajas y críticas que se le hagan, actualmente es este tipo de plan de estudios el que predomina y como se dijo anteriormente a este modelo responde el de la carrera de Pedagogía en la ENEP Aragón.

Se consideró necesario el hacer una breve reseña de este plan de estudios para llegar hasta su situación actual, es decir, el que actualmente rige en esta carrera y en la escuela mencionada.

La licenciatura en Pedagogía en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón⁸⁾ adopta desde sus inicios el plan de estudios del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM (1976), con la variante de que no contempla materias optativas y se agregan los talleres de televisión, fotografía y radio.

Para conformar concretamente el plan de estudios que se implantaría se retomaron las materias obligatorias del plan de estudios del colegio de Pedagogía y de las optativas se eligieron -- aquellas que en dicho colegio presentaban mayor demanda y automáticamente se implantaron como obligatorias, aún cuando oficialmente conservaban su carácter de optativas, quedando el plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón (1976), -- conformado de esta manera:

8) Consultar antecedentes en Barrón T., Díaz Barriga y Bautista. "La Licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón" en Encuentro sobre diseño curricular, ENEP Aragón, 1982, p. 177-185.

PLAN DE ESTUDIOS
PEDAGOGIA ENEP-ARAGON

PRIMER SEMESTRE

ASIGNATURAS OBLIGATORIAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
ANTROPOLOGIA FILOSOFICA I	4
CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA I	4
INICIACION DE LA INVESTIGACION PEDAGOGICA I	6
SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION I	4
TEORIA PEDAGOGICA I	4
PSICOLOGIA DE LA EDUCACION I	4
TOTAL DE CREDITOS:	26

SEGUNDO SEMESTRE

ASIGNATURAS OBLIGATORIAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° de CREDITOS</u>
ANTROPOLOGIA FILOSOFICA II	4
CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA II	4
INICIACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA II	6
SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION II	4
TEORIA PEDAGOGICA II	4
PSICOLOGIA DE LA EDUCACION II	4
TOTAL DE CREDITOS:	26

TERCER SEMESTRE

MATERIAS OBLIGATORIAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
AUXILIARES DE LA COMUNICACION I	4
CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA I	4
DIDACTICA GENERAL I	4

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION I	6
HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION I	4
PRACTICAS ESCOLARES I-1	2
PSICOTECNICA PEDAGOGICA I	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS: 28	

CUARTO SEMESTRE

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
AUXILIARES DE LA COMUNICACION II	4
CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA II	4
DIDACTICA GENERAL II	4
ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION II	6
HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION II	4
PRACTICAS ESCOLARES I-2	2
PSICOTECNICA PEDAGOGICA II	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS: 28	

QUINTO SEMESTRE

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
HISTORIA DE LA EDUCACION EN MEXICO I	4
ORGANIZACION EDUCATIVA I	4
ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL I	4
PRACTICAS ESCOLARES II-1	<u>2</u>
TOTAL DE CREDITOS: 14	

MATERIAS OPTATIVAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
DESARROLLO DE LA COMUNIDAD I	4
PSICOLOGIA CONTEMPORANEA I	4

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
TEORIA Y PRACTICA DE LA INVESTIGACION SOCIO- CIOPEDAGOGICA I	8
PEDAGOGIA EXPERIMENTAL I	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS:	20

SEXTO SEMESTRE

MATERIAS OBLIGATORIAS.

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
HISTORIA DE LA EDUCACION EN MEXICO II	4
ORGANIZACION EDUCATIVA II	4
ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL I	4
PRACTICAS ESCOLARES II-2	<u>2</u>
TOTAL DE CREDITOS:	14

MATERIAS OPTATIVAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	4
PSICOLOGIA CONTEMPORANEA II	4
TEORIA Y PRACTICA DE LA INVESTIGACION SOCIO- PEDAGOGICA II	8
PEDAGOGIA EXPERIMENTAL II	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS:	20

SEPTIMO SEMESTRE

MATERIAS OBLIGATORIAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
FILOSOFIA DE LA EDUCACION I	4
DIDACTICA Y PRACTICA DE LA ESPECIALIDAD I	4
LEGISLACION EDUCATIVA MEXICANA	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS:	12

MATERIAS OPTATIVAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
ECONOMIA DE LA EDUCACION	4
SISTEMAS DE EDUCACION ESPECIAL I	6
TECNICAS DE LA EDUCACION EXTRAESCOLAR I	4
TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA I	4
TALLER DE COMUNICACION EDUCATIVA; TALLER DE T. V. I	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS:	22

OCTAVO SEMESTRE

MATERIAS OBLIGATORIAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
FILOSOFIA DE LA EDUCACION II	4
DIDACTICA Y PRACTICA DE LA ESPECIALIDAD II	4
ETICA PROFESIONAL DEL MAGISTERIO	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS:	12

MATERIAS OPTATIVAS

<u>M A T E R I A</u>	<u>N° DE CREDITOS</u>
SISTEMAS DE EDUCACION ESPECIAL III	6
TECNICAS DE EDUCACION EXTRAESCOLAR II	4
TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA II	4
TALLER DE COMUNICACION EDUCATIVA II (TALLER DE T. V.)	4
PLANEACION EDUCATIVA	<u>4</u>
TOTAL DE CREDITOS:	22

La Licenciatura persigue las siguientes finalidades: *Planear* sistemas y procedimientos educativos acordes a las necesidades de la sociedad y su desarrollo; *organizar* el funcionamiento de instituciones educativas de cualquier nivel; *administrar* los -

recursos materiales y humanos de los centros escolares de diversos niveles; supervisar y/o evaluar el rendimiento obtenido en el proceso de enseñanza-aprendizaje; la docencia de la teoría, métodos, técnicas de la educación y disciplinas afines y la investigación de los fenómenos que intervienen en el proceso complejo de la educación.

Los Objetivos de la misma son:

1. Contribuir a la formación integral de la persona
2. Formar científicamente a los profesores en esta disciplina
3. Contribuir a la formación pedagógica de los profesores de las diferentes disciplinas que se imparten en la enseñanza media y superior.
4. Colaborar con la Universidad en el estudio y resolución de las consultas que sobre educación le formulen el Estado u otras instituciones.

En el año de 1985 se integra a este plan de estudios una serie de materias optativas, con la llegada de las cuales las materias que anteriormente se les llamaba optativas y que sin embargo eran tomadas como obligatorias recuperan su verdadero carácter de optativas. A continuación se presenta el bloque de materias optativas de reciente integración al plan de estudios en cuestión, que aunado al plan de estudios anterior, integran en su totalidad el plan de estudios que actualmente rige la licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón:

MATERIAS OPTATIVAS

QUINTO SEMESTRE

<u>REDITOS</u>	<u>M A T E R I A</u>	<u>T E M A T I C A</u>
04	LABORATORIO DE PSICOPEDAGOGIA I*	A) EDUCACION SEXUAL B) PSICOANALISIS Y EDUCACION C) PSICOLOGIA GENETICA Y EDUCACION D) COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE E) DETECCION Y DIAGNOSTICO DE PROBLEMAS DE APRENDIZAJE
08	PSICOLOGIA SOCIAL	
06	PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE Y LA MOTIVACION	
08	LABORATORIO DE DIDACTICA I	ANALISIS DE TEXTOS CLASICOS DE LA PEDAGOGIA
04	SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL	
02	EPISTEMOLOGIA DE LA EDUCACION I	
04	PEDAGOGIA CONTEMPORANEA I	

SIXTO SEMESTRE

04	LABORATORIO DE PSICOPEDAGOGIA II	A) EDUCACION SEXUAL B) PSICOANALISIS Y EDUCACION C) PSICOLOGIA GENETICA Y EDUCACION D) COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE.
----	----------------------------------	--

* En este laboratorio se trabajan diferentes temáticas dependiendo del grupo en que se anoten los alumnos (de cada una hay un grupo), el alumno puede llevar hasta 3 laboratorios, o sea puede inscribirse hasta en tres grupos de laboratorio de Psicopedagogía.

<u>CREDITOS</u>	<u>MATERIA</u>	<u>TEMATICA</u>
		E) DETECCION Y DIAGNOSTICO DE - PROBLEMAS DE APRENDIZAJE.
04	ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE EDUCACION	
04	PEDAGOGIA CONTEMPORANEA II	
<u>SEPTIMO SEMESTRE</u>		
04	TALLER DE DIDACTICA I*	A) ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL B) EDUCACION DE ADULTOS C) METODOLOGIA DE LA LECTO-ESCRITURA D) CIBERNETICA PEDAGOGICA E) ELABORACION DE PROGRAMAS PARA SUJETOS CON PROBLEMAS DE APRENDIZAJE F) HISTORIA DE LA DIDACTICA G) LA PROBLEMÁTICA DE LA DOCENCIA H) ANALISIS DE CONTENIDOS I) DIDACTICA LABORAL
06	TEORIA Y PRACTICA DE LA DIRECCION Y SUPERVISION ESCOLAR I	
04	HISTORIA DE LAS IDEAS EN LATINOAMERICA I	
04	SEM. DE FILOSOFIA DE LA EDUCACION	FILOSOFIA DE LA EDUCACION EN MEXICO: SIGLO XX.

* En este taller se trabajan diferentes temáticas dependiendo del grupo en que se anoten los alumnos (de cada una hay un grupo), el alumno puede llevar hasta 3 talleres, o sea puede inscribirse hasta en tres grupos de talleres de psicología.

<u>CREDITOS</u>	<u>M A T E R I A</u>	<u>T E M A T I C A</u>
04	HISTORIA DE LA EDUCACION EN LATI NOAMERICA I	
06	HISTORIOGRAFIA GENERAL I	HISTORIA DE LA EDUCACION EN -- GRECIA Y ROMA
02	EPISTEMOLOGIA DE LA EDUCACION	TEMAS SELECTOS DE FILOSOFIA DE LA CIENCIA
08	ORIENTACION EDUCATIVA VOCACIO-- NAL Y PROFESIONAL II-1	
02	PRACTICAS DE LA INVESTIGACION - PEDAGOGICA, BIBLIOGRAFICA Y DO- CUMENTAL I.	
04	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATI- VA I	ORGANIZACION Y FINANCIAMIENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR.

OCTAVO SEMESTRE

04	TALLER DE DIDACTICA II	A) ELABORACION DE MATERIAL AU-- DIOVISUAL B) EDUCACION DE ADULTOS C) METODOLOGIA DE LA LECTO-ES- CRITURA D) CIBERNETICA PEDAGOGICA E) ELABORACION DE PROGRAMAS PA RA SUJETOS CON PROBLEMAS DE APRENDIZAJE F) HISTORIA DE LA DIDACTICA G) LA PROBLEMÁTICA DE LA DOCEN CIA H) ANALISIS DE CONTENIDOS I) DIDACTICA LABORAL
06	TEORIA Y PRACTICA DE LA DIREC-- CION Y SUPERVISIÓN ESCOLAR II	

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA⁷⁹

<u>CREDITOS</u>	<u>M A T E R I A</u>	<u>T E M A T I C A</u>
04	HISTORIA DE LAS IDEAS EN LATINO-AMERICA II.	
04	HISTORIA DE LA EDUCACION EN LATINOAMERICA II.	
08	ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL II-2	
02	PRACTICAS DE LA INVESTIGACION PEDAGOGICA, BIBLIOGRAFICA Y DOCUMENTAL II.	
04	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA II.	

Como elemento importante es preciso mencionar que la organización del plan de estudios de la carrera de Pedagogía en la ENEP Aragón ha sido conformado por áreas, aunque en la práctica éste funciona por asignaturas. Es notorio que existe una gran contradicción en lo que respecta a dicha organización, ya que mientras en el plano teórico el plan de estudios por áreas intenta evitar la compartimentación y atomización del conocimiento, la puesta en práctica de éste por asignaturas la fomenta.

A partir de su estructura y de la trayectoria que ha seguido podemos detectar como este plan de estudios asume un carácter funcionalista, privilegiando el aspecto técnico, ya que desde el perfil profesional del que parte y su propia conformación denotan la función que se le adjudica a la educación de formar a los cuadros técnicos y profesionales necesarios para el sector productivo.

Si partimos del hecho de que el centro de interés fundamental de las actividades pedagógicas es la formación y todo lo que coadyuve a la misma, queda de esta manera inmersa la capacitación dentro del ámbito educativo ya que uno de los fines de la capacitación, el primordial, aunque no al que se le presta mayor atención, es el de contribuir a la formación integral del individuo, esto a través de su mejor desempeño en el campo laboral; esta relación se verifica al estar establecido el derecho a la formación profesional⁹⁾ dentro del sistema normativo laboral, esto como una de las formas en que se actualiza el derecho a la educación y por ende a la capacitación como un elemento de capital importancia para el desarrollo integral del hombre. Y, si tomamos en cuenta -- que finalmente a la capacitación se le dá un enfoque netamente -- funcional ya que a fin de cuentas lo que con ella se pretende lograr es el aumento de la productividad, a través de la adecuación de las capacidades de los trabajadores a las necesidades del aparato productivo; puede decirse concretamente que a partir de la formación que el Pedagogo recibe el campo de la capacitación está abierto para que el Pedagogo sea considerado como elemento importante en la actividad capacitadora, ya que a partir del perfil -- que se presenta para este profesionista y a través, también, del plan de estudios, que se ha presentado, se puede decir que el Pe-

9) La formación profesional "es un proceso educativo que puede -- realizarse en dos circunstancias diferentes: 1) En el ámbito -- del sistema escolar, como un periodo académico de preparación; 2) En el ámbito de la empresa, bien como formación y/o actualización, con un sentido más formativo-laboral y dirigido al mejoramiento cuantitativo/cualitativo de la producción." Diccio nario de las ciencias de la educación, vol. II, p. 1155.

dagogo puede incursionar y de hecho lo está haciendo actualmente, en diversos campos del sector privado y del público, así como en instituciones educativas, en donde entre las muy diversas funciones que desempeña realiza algunas, directamente, dentro del área de la capacitación, entre esas funciones pueden mencionarse las siguientes:

"el diagnóstico de necesidades de capacitación, el diseño del sistema, la elaboración de programas, elaboración de materiales de apoyo, formación de instructores, impartición de cursos y en la evaluación y seguimiento del sistema," 10)

funciones para las que al fin y al cabo ha sido preparado en la carrera, a través de las diferentes materias; claro está que en el campo mismo de trabajo es donde podrá adquirir una formación como especialista en esta área, ya que por las mismas características que la carrera adquiere debido a la organización del plan de estudios por asignaturas, no es posible que adquiriera una formación profunda en este campo, pero si le brinda los elementos necesarios para incursionar en el área de la capacitación.

10) Guillén Niemeyer, Benito. "Mercado de trabajo en actividades técnico-profesionales del Pedagogo" (mecanografiado), -- p. 41.

CAPITULO 4. INVESTIGACION

4.1 ASPECTOS GENERALES

El estudio que en este capítulo se presenta se ubica dentro de la investigación descriptiva, específicamente dentro del tipo denominado "Estudios de tipo encuesta", su finalidad es la de reforzar la información obtenida en la sección teórica de la tesis que se constituye por los tres primeros capítulos. Este tipo de estudio nos remite lo referido por los sujetos directamente involucrados con el proceso de capacitación, motivo por el cual fué elegido pues nos permitirá lograr un estudio más específico sobre el proceso en cuestión.

La investigación se realizó a partir de cuatro rubros que se estima nos permiten indagar sobre aspectos esenciales de la temática. Dichos rubros son: 1) la detección de necesidades, que encuentra enmarcada dentro de la variable denominada perspectiva de la capacitación (situación que posteriormente se explica); - 2) los objetivos; 3) contenidos y 4) la evaluación; elementos directamente relacionados con el planeamiento y operacionalización (o puesta en práctica) del proceso.

Durante el desarrollo del estudio a estos rubros se les denomina con diferentes nombres como elementos, ejes y principalmente como variables, denominación, ésta última, con que se hace el estudio de los resultados de la encuesta. Razón por la cual se torna indispensable dilucidar la acepción que se le dá a este término.

Generalmente el término variables es propio de un estudio experimental o es donde comúnmente se usa, sin embargo dentro de la investigación descriptiva es factible usarlo, sólo que su significado es diferente; pues contrariamente a la investigación experimental en donde las variables representan condiciones o características que manipula y controla el experimentador¹⁾, aquí se trata de variables no manipuladas pero reales²⁾ que el investigador observa y estudia.

La encuesta que se realizó se denomina "encuesta de exploración", a partir de la cual se trata de recabar opiniones, de acuerdo con Schutter³⁾ en este tipo de estudio no se parte de una hipótesis y es más bien de tipo descriptivo. Para ello se aplicaron dos cuestionarios dirigidos a recabar la misma información pero con diferentes sujetos, el cuestionario No. 1 fue aplicado a obreros e instructores y el No. 2 a jefes de área y supervisores.

La función capacitación y adiestramiento es considerada como un proceso educativo no formal que es llevado a cabo en los centros de producción; como proceso educativo concierne su estudio al profesional en Pedagogía; y a éste, en conjunto con otros profesionistas que de antaño laboran en este campo, corresponde lograr que la capacitación de personal sea considerada como elemento fundamental para la empresa tanto por el sector patronal como por el trabajador, y como tal sea llevado a cabo.

1) Cfr. Best. Cómo investigar en educación, p. 116.

2) Cfr., Ibid., p. 31.

3) Cfr., Schutter. Investigación participativa..., p. 111.

La presente investigación está enmarcada a partir del objetivo que establece realizar un análisis de la perspectiva de la capacitación, los objetivos, contenidos y factores bajo los cuales se realiza la evaluación, lo cual se obtiene a través de -- las opiniones de los sujetos directamente relacionados con dicho proceso y así poder valorar la importancia y forma en que interviene al establecer una actividad de este tipo. Situación que -- nos llevará al conocimiento del estado real de este importante -- proceso educativo.

4.2 DEFINICION DE VARIABLES

En este estudio se parte de la idea de que la Detección de Necesidades, los Objetivos, Contenidos y Evaluación de la capacitación y Adiestramiento son elementos esenciales en el proceso de capacitación, pues de ellos (en su interrelación) depende el -- buen funcionamiento del proceso y por tanto la consecución de los objetivos del Sistema de Capacitación de todo organismo. Por lo que esos elementos se constituyen en nuestras variables y por -- tanto en los ejes de nuestra investigación.

A continuación se especifica lo que se entiende por cada -- uno de estos elementos y la manera particular en que se manejan -- dentro del área de la capacitación y adiestramiento.

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Antes de definir lo que constituye una detección de necesidades de capacitación es necesario determinar lo que se entiende por necesidad. La palabra necesidad está relacionada con carencia, deficiencia, falta de "algo", de lo que podemos determinar que una necesidad de capacitación o adiestramiento.

"Es la diferencia cuantificable, medible, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona.

Los objetivos de un puesto de trabajo establecerían 'lo que se debería lograr' en tanto que el desempeño de la persona nos informaría de 'lo que se hace' 1)

Se puede hablar de necesidades de capacitación cuando los problemas no surgen por fallas administrativas, ni por falta de aptitudes de los trabajadores. Se crean cuando los trabajadores no saben hacer las tareas conforme a los requerimientos establecidos para el puesto; las deficiencias pueden ser respecto a los conocimientos, las habilidades intelectuales, las destrezas y/o las actitudes exigidas en las especificaciones de la tarea o del puesto; son deficiencias que pueden corregir se mediante un proceso de aprendizaje.

1) Patiño Peregrina, H. "Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación", pp. 11.

La importancia de este aspecto radica principalmente en -- que a través de él se determinan las necesidades específicas de capacitación existentes en la organización lo que impedirá la -- dispersión de la atención en aspectos no relevantes.

No es posible aplicar el mismo programa de capacitación -- a todos los miembros de una empresa o institución debido a la he -- terogeneidad tanto en los puestos de trabajo,²⁾ como a nivel -- individuos, ya que en ellos interfiere tanto el nivel cultural, económico, educacional, así como las mismas características -- personales (en gran medida determinadas por las anteriores) de los trabajadores, aspectos que pueden y deben conducir al dise -- ño de programas acordes a las necesidades reales detectadas; así una vez conocidos estos aspectos será posible determinar desde -- los contenidos que se requieren, la extensión y profundidad con que deberán ser tratados, hasta la terminología que será facti -- ble utilizar para su mayor aprovechamiento; en beneficio del -- trabajador y de la organización.

En el momento del interrogatorio (en los cuestionarios que

2) Un puesto de trabajo lo constituyen las "operaciones, activi -- dades y tareas que realiza un individuo, propias de una de -- terminada unidad de trabajo". UCECA. Glosario de términos -- empleados en la Capacitación y el Adiestramiento. Serie Téc -- nica No. 7.

se aplican) se amplía este momento, buscándose llegar a conocer - aspectos más profundos del proceso de capacitación; se quiere encontrar el alcance de este proceso, es decir, hasta qué grado llega a trascender en situaciones que rebasen el ámbito laboral, como sería el aspecto cultural, el económico y las perspectivas personales del trabajador, ya que al constituir factores que repercuten en el trabajador trascienden al aspecto productivo de éste; - de esta manera en adelante se maneja a esta variable con el nombre de Perspectivas de la Capacitación.

OBJETIVOS

Los objetivos constituyen la primera actividad que se realiza al elaborar un programa; la fase que le antecede es el diagnóstico de necesidades de capacitación y es a partir de los grupos generales de necesidades detectados que se determinan dichos objetivos.

Un

"objetivo es algo que se proyecta lograr, es un fin o meta que se desea alcanzar, es la expresión de un propósito al que se pretende llegar". 3)

Específicamente en el área de la capacitación se habla de objetivos instruccionales, con los que se hace referencia al

"enunciado que expresa el cambio de conducta que se pretende lograr en la persona o personas que se van a instruir o capacitar en un programa de desarrollo de recursos humanos." 4)

3) Sánchez Bedolla, G. "Diseño de objetivos de capacitación", Pedagogía para el Adiestramiento, Vol. V, No. 18, p. 28.

4) *ibidem*.

Los objetivos cumplen con las funciones de: a) comunicar a los participantes, a los instructores o a cualquier persona, la intención del programa, b) estimular y enfocar la atención de los participantes haciéndoles comprender lo que se espera de ellos, c) precisar a los participantes el dominio que deben alcanzar en sus actividades; por lo que se exige claridad y precisión en su redacción.

Los objetivos de un programa deben incluir todas las actividades en que se requiere adiestramiento.

Como ya se mencionó los objetivos expresan el cambio de conducta que se pretende lograr en las personas que participan en programas de capacitación, entonces, la capacitación es el medio por el cual se obtendrán dichas modificaciones; pero existen diversas técnicas de capacitación dirigidas a obtener cambios de conducta a diferentes niveles, por lo que, los objetivos se agrupan en diferentes clases de propósitos:

- a) Los objetivos que expresan propósitos de cambio a nivel psicomotriz, son los que indican el tipo de habilidades manuales, destrezas o aptitudes mecánicas que se pretenden desarrollar en los participantes del programa.
- b) Objetivos que enuncian cambios a nivel cognoscitivo que se proyecta alcanzar, estos exponen el tipo de razonamientos, conocimientos u operaciones intelectuales que se pretende que las personas puedan realizar.
- c) Los objetivos que describen el cambio que se busca lograr a nivel afectivo, en ellas se expresan las nuevas actitudes, motivaciones, valores y aspiraciones que se espera que los indivi-

duos demuestren al finalizar los programas de capacitación.

Los elementos que deben incluir estos objetivos son:

1.- **Presentación.** La presentación debe ser redactada de manera directa; su objeto es hacer que los participantes sientan de manera personal y directa, lo que serán capaces de realizar como resultado del curso que recibirán.

2.- **Formas de conducta.** Estas son expresadas enseguida de la presentación y, son la descripción de lo que se espera harán - los participantes como prueba de que han alcanzado los objetivos; se redactan en tiempo futuro (trazará, seleccionará, e tc.). De esta manera puede decirse que las formas de conducta son cualquier actividad observable y verificable manifestada por los participantes como resultado de la capacitación y/o adiestramiento.

3.- **Condiciones de Operación.** Son las situaciones específicas en las que se deben manifestar las formas de conducta.

Se clasifican en cuatro grupos:

- a.- A partir de qué información, Ejemplo:
 - de acuerdo con la descripción de actividades verificará los objetivos del programa y determinará si coinciden con éstas;
- b.- En qué circunstancias, ejemplo:
 - seleccionará las técnicas de instrucción considerando las características de los participantes;
- c.- Con qué equipos y/o herramientas, ejemplo:
 - indicará los márgenes de unión según el tipo de unión y el espesor de la lámina;
- d.- En que lugar, ejemplo:

- colocará piedra estructural en los cimientos del edificio.

4.- Nivel de eficiencia. Con este elemento se indica qué -- tan bien se espera que se realice la conducta prevista; el nivel de eficiencia lo constituyen la cantidad, calidad o precisión con que se exige que se manifiesten las formas de conducta. Para -- ello se debe indicar: la rapidez, el mínimo de respuestas correctas, el número o tipo de errores que se pueden aceptar, la exactitud o las características de una ejecución correcta.

CONTENIDOS

Por contenidos se entenderá la designación de

"aquello que ha de enseñarse para lograr los objetivos (...) consiste en un conjunto de conocimientos y/o manipulaciones que el participante debe conocer, dominar y aplicar." 5)

Los contenidos se designan en función de los objetivos. La estructuración de los contenidos puede realizarse a partir de diversos criterios, Manuel Alvarez presenta dos criterios que pueden ser aplicados a cualquier programa.

1. De acuerdo con la naturaleza de la tarea
2. De acuerdo con la secuencia lógica.

1. Bajo este criterio los contenidos se agrupan en forma natural siguiendo el esquema y ordenamiento de las tareas.

Generalmente la secuencia de los objetivos específicos es se

5) Alvarez, Manuel. Manual para elaborar Programas de Adiestramiento. p. 61.

guida para ordenar el contenido y estructurarlo adecuadamente.

En tareas de tipo manual, generalmente, el tipo de actividades que se realizan en un determinado trabajo proporciona la estructura del contenido.

Aquí el contenido de las operaciones está ordenado en base a la tarea, puesto que se sigue una secuencia establecida que se -- puede considerar como la mejor o la más adecuada.

2. Este procedimiento es útil para estructurar aquellos contenidos teóricos o tecnológicos, que pueden ser manejados de diferentes maneras, la base de la estructuración será el órden o seccuencia que facilite al proceso de la instrucción.

Cuando la secuencia de los contenidos no depende del desarrollo de una tarea, requiere de una estructura lógica que facilite la instrucción. En estos casos es conveniente asegurar que:

- Los elementos que son antecedentes generales para todo el programa, aparezcan en primer lugar.
- Cada elemento pueda ser aprendido sin necesidad de conocer contenidos que aparecen más adelante en el programa.
- Cada elemento esté ubicado de manera que se comprenda claramente su relación con los demás.
- No aparezcan elementos aislados o desconectados del resto del - contenido.

Finalmente y ya que se ha estructurado el contenido del programa se procede a determinar las unidades de instrucción, éstas son

"el conjunto de elementos interrelacionados, con significado propio, y que constituyen una totalidad." 6)

En programas amplios las unidades suelen agruparse formando módulos. Un módulo es un

"conjunto de unidades estructuradas que pueden funcionar en forma independiente de las demás dentro de un programa". 7)

Un programa puede constituirse por varios módulos, por varias unidades, o por una sola unidad, en función de su extensión y complejidad.

EVALUACION

Dentro del contexto de la capacitación de personal la evaluación⁸⁾ cumple una función primordial que es la de ser un elemento de retroalimentación para el mismo subsistema de evaluación, para el sistema integral de capacitación y para el macrosistema organización.

En este sentido la evaluación representa la acción tendiente a obtener información precisa y confiable acerca de los efectos - que la capacitación tuvo sobre los participantes, sobre el trabajo y sobre el funcionamiento de la organización.

La información que se obtiene sobre los resultados de la capacitación nos permite valorar a ésta, retroalimentando de esta ma

6) Alvarez, Manuel, *op. cit.* p. 71.

7) *Ibidem.*

8) Dentro de este contexto la evaluación se refiere a la medición o al conocimiento cuantitativo y cualitativo de los cambios de conducta que se han producido en los participantes como resultado de un programa de capacitación.

nera los diferentes subsistemas incluyendo al de evaluación.

Dentro del marco de la capacitación la evaluación cumple - tres funciones primordiales:

1.- Estimar cuantitativamente el aprendizaje alcanzado por los participantes durante y al final de un programa. La evaluación del aprendizaje en las acciones de capacitación debe emplearse para aumentar la eficiencia del aprendizaje, en este sentido, constituye una forma de retroalimentación para el participante en un intento de ayudarlo a mejorar sus propios resultados, una vez que los conoce y analiza.

2.- La segunda función consiste en determinar que tanta influencia positiva a negativa tuvieron los materiales didácticos, las técnicas de conducción, las instalaciones, el instructor y la organización del programa en el aprendizaje de los participantes.

Esta evaluación nos va a permitir identificar cuáles de los recursos pedagógicos empleados tienen las características necesarias para permitir que se alcancen los objetivos establecidos para el programa y cuáles requieren de alguna modificación; en este sentido, constituye una forma de retroalimentación para el propio programa y sus elementos.

3.- La tercera función consiste en medir los efectos que - el programa ha tenido en el desempeño laboral de los participan--tes y en el funcionamiento de la empresa; esta función surge ante la necesidad de comprobar de una manera más objetiva que la capacitación como sistema del organismo es un hecho rentable y positivo tanto para el trabajador como para el empresario.

Esta evaluación es necesaria para justificar la existencia de la capacitación, dentro de una organización, tanto ante el personal encargado de dicha función, como ante los trabajadores y empresarios, como una actividad útil e indispensable para el desarrollo paralelo de los recursos humanos y la organización.

4.3 METODOLOGIA

A. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

Primeramente se empezó a definir qué aspectos se consideraban trascendentes para el estudio de la capacitación; se estimó que para llegar a conocer de una manera más real a este importantísimo proceso era indispensable el estudio de los elementos centrales que intervienen en el planeamiento y operacionalización del mismo. De esta manera, se determinó que los elementos a estudiar serían la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento, aspecto -- que se ampliaría al buscarse conocer la trascendencia de la capacitación en campos que a simple vista pudieran parecer lejos del ámbito laboral (aspectos: cultural, económico y expectativas personales de los trabajadores) pero que en realidad repercuten de manera directa en el desempeño del trabajador respecto a su actividad productiva, estos aspectos junto con la mencionada Detección quedan inmersos en la variable a estudiar llamada perspectivas de la capacitación (en el transcurso de la investigación será llamada de este modo). Otro elemento a estudiar y que se constituye en otra variable serían -- las características de los Objetivos ya que de ellos partirán las acciones de capacitación que se desarrollen. Una más las constitu-

yen los Contenidos de la instrucción que ha de impartirse, es decir los aspectos específicos que el trabajador requiere conocer - y/o desarrollar para su mejor desarrollo laboral. Y por último - el de la Evaluación como aspecto, también, indispensable ya que a partir de la información y acciones de este subsistema será factible probar que la capacitación y adiestramiento reditga beneficios tanto para el trabajador como para el empresario; además de que servirá para establecer una retroalimentación que permita enriquecer este proceso. Así, se definieron las variables de estudio de nuestra investigación.

Una vez que se definieron las variables se consideró que si se buscaba llegar a un conocimiento más real del proceso de capacitación, ésto podría lograrse conociendo las opiniones de los sujetos directamente involucrados en tal proceso; por lo que se procedió a la elaboración del instrumento que por sus características nos podía conducir a ello.

Se construyeron dos cuestionarios con los que se recabaría información sobre la situación real del proceso, con ellos se conocería la opinión de obreros, instructores, jefes de área y supervisores por ser los elementos que participan directamente en el proceso.

Antes de aplicar los instrumentos referidos se realizó una valoración de los mismos que consistió en aplicar los cuestionarios a una muestra pequeña de nuestra población de estudio; de donde se detectó la necesidad de hacer algunas modificaciones a los cuestionarios debido a la formulación inadecuada de algunos de los reactivos, para finalmente llegar a la construcción de los cuestionarios.

narios definitivos (Anexos 2 y 3), es decir a los que serían aplicados a la muestra seleccionada.

Para la asignación de la muestra a estudiar hubieron algunos contratiempos, pues por políticas de la empresa fueron ellos quienes asignaron el número de sujetos, que participaría y ya los sujetos específicos fueron elegidos por mí al azar; el procedimiento que se siguió para la selección fue el siguiente: en cuadritos pequeños de papel se escribieron números desde el uno hasta el total de trabajadores, se enrollaron los cuadritos y se pusieron en un recipiente, se extrajeron uno a uno hasta completar el número de sujetos permitidos, posteriormente con el auxilio de las listas del personal y los números extraídos se conformó la lista de las personas que representarían a la población. Entonces la muestra quedó constituida así: 22 obreros de los cuales 2 no contestaron el cuestionario, por lo que finalmente son 20 obreros los que nos brindan sus opiniones sobre el proceso de capacitación. -- 10 instructores, que conforman el total de esta población, todos -- ellos con carácter de internos, es decir que forman parte del propio personal de la empresa. Y 11 sujetos entre jefes de área y -- supervisores, de los que 3 se negaron a colaborar aduciendo diferentes razones, así que en total son 8 de estos sujetos los que -- aportan sus opiniones. Aún cuando la muestra es en cantidad pequeña, puede tomarse como representativa de la población estudiada -- (186 sujetos); pero también es necesario hacer manifiesto que por las características propias del estudio los resultados obtenidos únicamente pueden tomarse como totalmente ciertos para la población estudiada, aunque también nos brinda elementos que pueden --

ser considerados como generales del proceso de capacitación de personal y que nos reforzarán en nuestro análisis de tal proceso a través de las variables que se han determinado para esta investigación.

No se presenta el nombre de la empresa, debido entre otras razones a las reservas que mostraron los sujetos ante un instrumento que ellos consideraban podía tener finalidades distintas a las manifestadas; aún cuando me identifiqué debidamente ante ellos. Y, como al llenar el cuestionario sólo algunos de ellos pusieron su nombre y todavía algunos menos reportaron los datos de la empresa, consideré conveniente ofrecerles que en el estudio no aparecería el nombre de la empresa, como una medida para evitar distorsión en la información que revertirían en el cuestionario. Se trata de una empresa relativamente pequeña dedicada a la producción y envasado de refrescos. La elección de la población a estudiar se hizo en base al acceso que yo tenía a dicha empresa.

De la aplicación y evaluación de los cuestionarios se obtienen los resultados que se concentran en los cuadros 1, 2 y 4; en el cuadro 3 se presentan las diferencias de los valores promedio de las variables entre los grupos obreros e instructores a quienes se aplicó el mismo cuestionario, el No. 1, el cuestionario 2 se aplicó a supervisores y jefes de área.

B. INSTRUMENTOS DE EVALUACION

Para evaluar las variables prespectivas de la capacitación, características de los objetivos, contenidos y propósitos de la evaluación, diseñé dos instrumentos de fácil codificación y análisis.

El instrumento número 1, consulta la opinión de obreros e instructores. El instrumento número 2, evalúa las mismas variables y consulta la opinión de supervisores y jefes de área.

C. PLAN DE ANALISIS

A través de las respuestas a los cuestionarios 1 y 2 se obtiene información que permite conocer cómo actúan las variables. Por lo tanto, el análisis de dichos cuestionarios es de carácter descriptivo.

MEDICION ESTADISTICA

Para realizar el análisis del cuestionario 1, la información se agrupa según las variables identificadas. La ponderación y los números de las preguntas referentes a cada variable se muestra en la tabla 1.

ANALISIS PROBATORIO

De acuerdo con las ponderaciones, se establece un límite para juzgar cómo actúa cada una de las variables, para esto se realizan dos tipos de análisis. El primero de ellos considera el conjunto de variables como un todo y se basa en las respuestas dadas por los obreros, instructores (cuadros 1 y 2), jefes de área y supervisores (cuadro 4) a todas las preguntas. El segundo análisis se basa en las discrepancias observadas en los puntajes asignados por obreros e instructores a las preguntas que miden cada una de las variables (cuadro 3). En ambos casos el juicio se basa en el valor de la media aritmética ponderada.

En relación con el primer análisis, para establecer si un -

programa de capacitación a través de las variables identificadas es adecuado, la media aritmética de los puntajes será igual a 3, es decir $M_1 = 3$; si por el contrario el programa no cumple con los requerimientos de las perspectivas de la capacitación, características de los objetivos, contenidos y propósitos de la evaluación, la media será igual a 1, es decir, $M_2 = 1$.

Por lo tanto la Media Límite es:

$$M = \frac{\sum_{j=1}^N M_x}{N}$$

$M =$ Media límite

$M_x =$ Media aritmética de los puntajes

$N =$ número total

$$M = \frac{3 + 1}{2}$$

$$M = \frac{4}{2}$$

$$M = 2$$

De acuerdo con esto se concluye que:

- a) Un programa de capacitación cumple con los requerimientos en forma IMPORTANTE siempre que: $2.0 < M > 2.5$.
- b) Un programa de capacitación cumple con los requerimientos establecidos en forma MUY IMPORTANTE siempre que: $2.5 < M > 3.0$.
- c) Un programa de capacitación no cumple con los requerimientos mínimos necesarios si: $M < 2.0$

Estos valores se utilizan también para juzgar el comportamiento de cada variable en particular.

El segundo análisis se aplica a cada variable en particular y él tiene como propósitos fundamentales:

- 1) Identificar las diferencias significativas entre los va

lores promedio obtenidos para cada variable a partir de las respuestas proporcionadas por los obreros e instructores. Se considerará que las diferencias son significativas cuando éstas son mayores que 1.5, por tanto $D > 1.5$.

2) Efectuar las correcciones necesarias cuando el valor promedio obtenido para cada variable sea menor o igual a 2.0, es decir $M < 2.0$.

El cuestionario 2 que fue respondido por supervisores o jefes de área, está agrupado en forma similar al cuestionario 1, el cual servirá de base para determinar el comportamiento de las variables.

MEDICION ESTADISTICA

Para el cuestionario 2 se establecieron las ponderaciones con el criterio de acuerdo a las respuestas y el número de las preguntas que se relacionan con cada variable.

ANALISIS PROBATORIO

De acuerdo con lo establecido, se juzga que existen aspectos que se toman en cuenta para establecer un programa de capacitación en forma óptima, esto se determina si la media aritmética es igual a 2 ($M_1 = 2.0$). Por el contrario, se juzga que el programa de capacitación es inadecuado si la media aritmética es igual a 1 ($M_2 = 1.0$).

Por consiguiente la media aritmética ponderada es $M = 1.0$.

De ello se deducirá que el programa de capacitación será óptimo en cuanto la media aritmética ponderada se aleje más del

valor 1.5 en su tendencia al valor 2.0.

Los valores ponderados 1 ó 2 para las preguntas del cuestionario No. 2 se indican en la Tabla 2.

4.4 RESULTADOS

En el cuadro 1 que nos proporciona la opinión de los obreros sobre el proceso de capacitación a través de las cuatro variables de estudio podemos observar que el promedio que se obtiene es de 1.71, lo cual nos revela que para estos sujetos la capacitación no está cumpliendo con los requerimientos mínimos para poder ser calificada como eficiente, pues como anteriormente se estableció se dice que la capacitación no cumple con esos requerimientos si la media es menor que 2.0 ($M < 2.0$).*

En relación con la información que revela el cuadro 2 se puede discurrir que de acuerdo con la opinión de los instructores

*) Se considera importante mencionar que estos resultados deben tomarse con ciertas reservas ya que existen variables que pueden interferir en ellos como podría ser la falta de conocimiento de cada uno de los aspectos, en su función e importancia, sobre todo en los objetivos, contenidos y evaluación; ya que si observamos el cuadro nos daremos cuenta de que en la variable perspectivas de la capacitación sus resultados nos dicen, que en este aspecto, la capacitación cumple con los requerimientos en forma importante; a diferencia del resultado de las cuatro variables en conjunto que como ya se mencionó nos están revelando que la capacitación no cumple con esos requerimientos. Por lo que se juzga que sería necesario realizar un estudio de mayor amplitud y profundidad en donde sería indispensable el control de esta variable detectada, que podría hacerse a través de un breve curso bien planeado y programado en donde se les dé a conocer a los sujetos esos elementos y su importancia.

CUADRO 1

CONCENTRADO DE LA INFORMACION DEL CUESTIONARIO No. 1

OBREROS

FICHA No.	VALOR ASIGNADO A CADA - VARIABLE (X)				$M = \frac{\sum X}{4}$	J U I C I O		
	1	2	3	4		$M \leq 2.0$	$2.0 < M \leq 2.5$	$2.5 < M \leq 3.0$
01	2.7	2.6	2.0	2.2	2.47		X	
02	1.8	1.4	1.8	1.6	1.65	X		
03	2.3	1.2	1.8	1.2	1.47	X		
04	1.9	1.0	1.2	1.0	1.27	X		
05	2.5	1.6	1.8	1.6	1.87	X		
06	2.4	1.0	1.6	1.8	1.70	X		
07	2.6	1.2	1.8	1.2	1.70	X		
08	2.4	2.4	1.6	1.4	1.95	X		
09	2.4	1.6	2.0	2.4	2.10		X	
10	1.9	1.4	1.4	1.6	1.57	X		
11	2.6	1.0	1.2	1.2	1.75	X		
12	1.5	2.4	1.4	1.6	1.72	X		
13	1.5	1.4	1.4	1.2	1.37	X		
14	1.8	1.2	1.8	1.6	1.60	X		
15	1.8	1.6	1.4	1.4	1.55	X		
16	1.9	1.6	2.0	2.0	1.87	X		
17	2.3	1.0	1.0	1.4	1.42	X		
18	2.4	1.4	1.6	2.0	1.60	X		
19	1.8	1.8	1.8	1.6	1.75	X		
20	1.5	1.8	1.8	1.4	1.87	X		
PROMEDIO	2.10	1.56	1.62	1.57	1.71	X		

la capacitación está cumpliendo de manera muy importante con los requerimientos establecidos. Ya que el cuadro nos revela un promedio de 2.73, dato que recae en la tercera columna del juicio - realizado en el que se establece que un programa de capacitación cumple con los requerimientos en forma muy importante si la media es mayor que 2.5 y menor que 3.0 ($2.5 > M < 3.0$).

El cuadro 3 nos presenta las diferencias de los valores promedio de cada variable a partir de las respuestas proporcionadas por obreros e instructores, en él se observa que para la variable uno (perspectivas de la capacitación) existe una diferencia de -- 0.61, lo cual de acuerdo al cálculo que se realizó en donde se -- llega a determinar que la diferencia es significativa si $D > 1.0$ indica que la diferencia en esta variable no es real, es decir no existe discrepancia de opiniones en este aspecto; la diferencia no es significativa ya que este valor está por debajo del establecido. Ahora si observamos la variable dos, referida a los objetivos, se encuentra una diferencia de 1.20 lo cual indica que aquí si es significativa, es decir que existe una diferencia real entre la opinión de los obreros y la de los instructores respecto a los objetivos. En la variable de los contenidos (número tres) la diferencia es de 1.10, lo que indica que también se considera significativa la discrepancia entre los grupos a este respecto y si observamos la diferencia de 1.15 de la variable cuatro (evaluación) puede inferirse que también esta diferencia es significativa en relación al cálculo realizado. Y si finalmente consideramos la diferencia entre las medias de las muestras podemos ver que ésta tiene un valor de 1.02 lo cual nos indica que existe una di-

CUADRO 2

CONCENTRADO DE LA INFORMACION DEL CUESTIONARIO No. 2

INSTRUCTORES

FICHA No.	VALORES ASIGNADOS A - CADA VARIABLE				$M = \frac{\sum X}{4}$	J U I C I O		
	1	2	3	4		$M < 2.0$	$2.0 < M \leq 2.5$	$2.5 < M \leq 3.0$
101	3.0	3.0	3.0	3.0	3.00			X
102	2.4	2.6	2.4	2.4	2.45		X	
103	2.8	3.0	2.8	3.0	2.90			X
104	2.5	2.6	2.8	2.6	2.62			X
105	2.8	2.8	3.0	2.6	2.55			X
106	3.0	2.8	2.8	2.8	2.85			X
107	2.7	2.6	2.6	2.8	2.66			X
108	2.6	2.6	2.4	2.6	2.55			X
109	2.5	2.6	2.6	2.6	2.56			X
110	2.8	3.0	2.8	2.8	2.85			X
PROMEDIO	2.71	2.76	2.72	2.72	2.73			X

ferencia real, lo que es lo mismo que existen discrepancias significativas entre las opiniones de los grupos de obreros e instructores respecto al proceso de capacitación.

Del cuadro 4 que nos muestra las opiniones de los jefes de área y supervisores se obtuvo un promedio de 1.76, que de acuerdo con el cálculo realizado en donde se establece que la capacitación es óptima en cuanto la media aritmética ponderada se aleje más del valor 1.5 en su tendencia al valor 2.0, se deriva que de acuerdo con estos sujetos la capacitación está cumpliendo de manera óptima con los requerimientos establecidos.

CUADRO 3

DIFERENCIAS DE LOS VALORES PROMEDIO DE CADA VARIABLE

VARIABLES	VALOR PROMEDIO ASIGNADO			J U I C I O		
	GRUPO 1	GRUPO 2	DIF. ($G_2 - G_1$)	$D < 1.0$	$D \geq 1.0$	$M \leq 2.0$
1	2.10	2.71	0.61	X		
2	1.56	2.76	1.20		X	
3	1.62	2.72	1.10		X	
4	1.57	2.72	1.15		X	
PROMEDIO	1.71	2.73	1.02		X	

G_1 = Grupo obreros; G_2 = Grupo Instructores

CUADRO 4

CONCENTRADO DE LA INFORMACION DEL CUESTIONARIO No. 2

FICHA No.	VALOR ASIGNADO A CADA VARIABLE (X)					$M = \frac{\sum X}{4}$	J U I C I O		
	1	2	3	4	$M \leq 1.5$		$1.5 < M \leq 1.75$	$1.75 < M \leq 2.0$	
1001	1.75	1.80	2.00	1.71	1.86			X	
1002	1.56	2.00	1.80	1.85	1.80			X	
1003	1.68	1.80	2.00	1.57	1.76			X	
1004	1.43	1.80	1.80	2.00	1.76			X	
1005	1.56	2.00	1.80	1.85	1.80			X	
1006	1.43	1.80	1.80	1.57	1.65		X		
1007	1.56	1.80	1.80	1.71	1.71		X		
1008	1.75	1.60	2.00	1.85	1.80			X	
PROMEDIO	1.59	1.82	1.87	1.76	1.76			X	

CONSIDERACIONES FINALES

La realización de este estudio conduce a una serie de reflexiones en torno al proceso de la capacitación y adiestramiento, reflexiones que nos llevan al establecimiento de una serie de consideraciones sobre este proceso. A continuación se presentan las que se estiman de especial importancia.

- Tomando en cuenta que la capacitación constituye un acto educativo, en la medida en que contribuye al desarrollo integral del individuo, toca al pedagogo como estudioso de la educación el exigir y contribuir para que la capacitación sea vista y -- llevada a cabo como el acto educativo que conforma.
- En la Ley Federal del Trabajo no se establecen los requisitos académicos indispensables de cubrir para determinados niveles de capacitación, y es de considerarse que debían especificarse, esto con ayuda del trabajo realizado por los pedagogos dedicados a este ámbito, con el fin de que no se desvirtúe este arduo trabajo de la capacitación y se esté en condiciones de alcanzar un desarrollo real dentro del trabajo.
- La capacitación debe dejar de ser considerada como una obligación patronal ya que al buscarse únicamente el cumplimiento de ésta se dejan de lado aspectos de suma importancia como son el proceso de aprendizaje de los sujetos y los elementos que coadyuvan al mismo. Por lo que este sistema requiere un replanteamiento, ya no a nivel jurídico, sino a nivel interno, de las -

organizaciones y de los sujetos directamente involucrados en él.

- Considerando que un alto porcentaje de los individuos adultos pasan la mayor parte del tiempo en la empresa o institución - donde laboran, desarrollando ahí sus habilidades, adquiriendo nuevos hábitos y modificando sus actitudes, la organización - puede y debe proporcionar instrucción no sólo en lo concerniente a la adquisición de conocimientos o para mejorar habilidades, sino que contemplando al individuo como un todo debe considerar otros aspectos de tipo cultural y/o social en los que pueda coadyuvar mediante sus acciones de capacitación.
- El proceso de capacitación debe realizarse de una manera participativa, esto es, que desde sus fases directiva, de ejecución y de planeación se realice con la participación -no sólo con - la presencia- de los sujetos directamente relacionados con él, desde el nivel de la gerencia, instructores y los trabajadores en sus diferentes niveles.
- Es necesario saber distinguir entre las necesidades que realmente sólo pueden ser satisfechas mediante acciones de capacitación y aquellas que pueden resolverse por medios diferentes y - que resultan más baratos. Pues hay que ubicar que en el sector empresarial se busca obtener los mayores beneficios al menor -- costo y de otro modo, si nuestros planteamientos -estando inmersos en este ámbito- no responden a esto difícilmente serán aprobados.

- Los resultados obtenidos mediante la investigación directa con los sujetos involucrados en el sistema de capacitación ponen de manifiesto una contradicción entre las opiniones de los sujetos que son objeto de la capacitación (obreros) y aquellos que en cierta medida son los responsables de dicho sistema - - (instructores, jefes de área y supervisores). Así, encontramos que estos últimos manifiestan que la capacitación si está cumpliendo con sus cometidos, en tanto que los obreros revelan que no es así. Es importante hacer notar que las discrepancias encontradas pueden responder a las diferencias en los intereses de cada uno de los grupos en cuestión. Pues mientras que el obrero manifiesta las deficiencias o carencias que como trabajador y a partir de sus experiencias en el área detecta - en este proceso, los grupos de instructores, y jefes de área - y supervisores teniendo un conocimiento un tanto mayor sobre el proceso y sobre las políticas de la empresa busca responder a los intereses de ésta, además de que se busca en cierta forma una protección de la labor realizada, es decir del puesto que se ocupa en una empresa (recordemos que hubieron reservas al proporcionar los datos de la empresa).

Debemos considerar estos resultados en el valor que tienen pues es digna de estimarse la opinión de los obreros ya que son ellos quienes directamente reciben los efectos de la capacitación y son por tanto los más directamente beneficiados o perjudicados dependiendo de su buen o mal funcionamiento; razón por la cual se estiman de valor especial sus opiniones.

Esta serie de consideraciones nos llevan al establecimiento de las siguientes:

- La reflexión en torno a la capacitación de personal y específicamente a los elementos estudiados nos llevan a concebir este sistema como un todo integrado, en el que sus elementos se apoyan y complementan. En otras palabras, resulta imposible concebir un sistema de capacitación o de cualquier índole en el cual cada elemento marche por su cuenta sin la complementación tan necesaria de los demás. En suma, el buen funcionamiento del sistema sólo es posible en la medida en que exista interrelación entre sus elementos.
- Es necesario realizar un replanteamiento en el sistema, sobre la importancia que se le está asignando a los diferentes elementos que lo componen, específicamente a los directamente relacionados con el programa de capacitación (en su Planeamiento), como son la Detección de Necesidades, los objetivos, contenidos y la evaluación ya que generalmente son planteados sólo en la medida en que lo exijan las autoridades del ramo y no por la trascendencia y con la profundidad que requieren.

Finalmente me resta decir que esta tesis no puede ser considerada como un estudio acabado ya que el sistema de capacitación es tan amplio y complejo que de él se desprenden infinidad de temáticas que requieren de un análisis minucioso. Específicamente sobre el estudio que aquí se presenta se puede decir que aporta datos importantes sobre la problemática general, pero cada uno de los aspectos analizados requiere de un estudio específico y profundo.

ANEXOS

ANEXO 1

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

SUBSECRETARIA "B"

DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

DISPOSICIONES LEGALES REFERENTES
A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTOCONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

- Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII y XXXI.

FRACCION XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria de terminará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

FRACCION XXXI. La aplicación de las Leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a... "también será competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo..., respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local..."

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES

- Artículo 3o.

... "Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

- Artículo 7o.

... "El patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate".

TITULO SEGUNDO: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- Artículo 25o.

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener... Fracción VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley"...

TITULO CUARTO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

- Artículo 132

Son obligaciones de las patrones...

... "Fracción XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis - de este Título".

... "Fracción XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley."

Capítulo III Bis: De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

- Artículo 153-A

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

- Artículo 153-B

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

- Artículo 153-C

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

- Artículo 153-D

"Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada".

- Artículo 153-E

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

- Artículo 153-F

"La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

- Artículo 153-G

"Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

- Artículo 153-H

"Los trabajadores a quienes se imparte capacitación o -- adiestramiento están obligados a:

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

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

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

- Artículo 153-I

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

bajadores y de las empresas".

- Artículo 153-J

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

- Artículo 153-K

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

Estos Comités tendrán facultades para:

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

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

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

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

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

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

para tal efecto".

- Artículo 153-L

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

- Artículo 153-M

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

"Además, podrá consignarse en los propios contratos el - procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión".

- Artículo 153-N

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

- Artículo 153-O

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

- Artículo 153-P

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

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

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

III. No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3º Constitucional.

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

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

- Artículo 153-Q

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

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

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

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

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

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

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

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

- Artículo 153-R

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

- Artículo 153-S

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

- Artículo 153-T

"Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se

harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

- Artículo 153-U

"Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

- Artículo 153-V

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

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

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

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

- Artículo 153-W

"Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con

reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan -- concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, Fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él"...

- Artículo 153-x

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

- Artículo 159

"Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia..."

TITULO QUINTO BIS: TRABAJO DE LOS MENORES

- Artículo 180

"Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:...

...Fracción IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley..."

TITULO SEPTIMO: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- Artículo 391

"El contrato colectivo contendrá:...

...Fracción VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

Fracción VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

Fracción IX.- Las bases sobre integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley"...

- Artículo 412

"El contrato-ley contendrá:...

...Fracción IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, Fracciones... y IX;

Fracción V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la Capacitación y el Adiestramiento en la rama de la industria de que se trate..."

TITULO ONCE: AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

- Artículo 523

"La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:...

...Fracción V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento..."

- Artículo 526

"Compete... a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente -- con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacita--

ción y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título".

- Artículo 527

"También corresponderá a las autoridades federales la - - aplicación de las normas de trabajo en los asuntos que afecten... obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores..."

- Artículo 527-A

"En la aplicación de las normas de trabajo referentes a - la capacitación y adiestramiento de los trabajadores..., las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos de rivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas".

- Artículo 529

"...De conformidad con lo dispuesto en el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de... - capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales;

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlos en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud;

Capítulo IV: Del servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- Artículo 537

"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:...

...Fracción III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

Fracción IV. Registrar las constancias de habilidades laborales".

- Artículo 538

"El servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior".

- Artículo 539

"De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

...III. En materia de capacitación o adiestramiento de --trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo --153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV.- En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,

b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

- Artículo 539-A

"Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes...

...Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo".

- Artículo 539-B

"Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las Fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por -- el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del -- Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores, tres representantes de -- las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda, expedirán conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al Reglamento que al efecto expida cada uno de ellos".

- Artículo 539-C

"Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y -529".

TITULO CATORCE: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- Artículo 698

..."Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo --- cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias -- contenidas en los artículos 123, Apartado "A", Fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

- Artículo 699

"Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento...; el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Federal Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá -

inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación, y resolución exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento.. en los términos señalados en esta Ley".

- Artículo 892

"Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos ... 153-X..."

TITULO DIECISEIS: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

- Artículo 992

"Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por -- los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

- Artículo 994

"Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente a... Fracción IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la Fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, - si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello".

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

- Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

...VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, pres-

tar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que - para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los -- sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

NUEVOS CRITERIOS Y FORMAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE AGOSTO DE 1984.

- COMISIONES MIXTAS.

Oficio número 01005 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la Constitución, Funcionamiento y Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

- PLANES Y PROGRAMAS

Oficio número 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro, - ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

- CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

Oficio número 01007 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la formulación, expedición y registro de las Constancias de Habilidades Laborales.

- AGENTES CAPACITADORES

Oficio número 01008 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la autorización y registro de Agentes Capacitadores.

- SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Oficio número 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para el registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON
 LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

CUESTIONARIO No. 1

Estudio sobre las variables de los
 cursos de capacitación.

NOMBRE DEL ENCUESTADO:		FICHA No.	1-2
NOMBRE DE LA EMPRESA DONDE PRESTA SUS SERVICIOS		PUESTO QUE DESEMPEÑA	3-4
AÑOS EN EL PUESTO	No. DE CURSOS TOMADOS	HORARIO EN QUE TRABAJA	5-7

INSTRUCCIONES: Coloque una X en el número que considere que es la respuesta que refleje mejor su opinión.		
1	¿Es para usted importante la capacitación? 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca	8
2	¿Considera usted necesaria la capacitación para realizar su trabajo? 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca	9
3	La capacitación que requiere ¿considera que debe ser acorde al trabajo que realiza? 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca	10
4	Tomar cursos de capacitación ¿aumenta su nivel cultural? 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca	11

5	<p>Los cursos ¿le ayudan a lograr otros niveles dentro de su trabajo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	12
6	<p>Al tener mayor capacitación ¿tiene mejores oportunidades en otras empresas?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	13
7	<p>La capacitación ¿le permite mejores ingresos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	14
8	<p>¿Aspira a otros niveles dentro de la empresa donde presta sus servicios?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	15
9	<p>¿Desea otros cursos de capacitación diferentes a la labor que realiza?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	16
10	<p>¿Requiere de mejor preparación intelectual para realizar su trabajo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	17
11	<p>¿Desarrolla su capacidad creadora en su trabajo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	18
12	<p>¿Satisface su trabajo las inquietudes que tiene?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	19

13	<p>¿Le permiten opinar sobre los cursos de capacitación que requiere?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	20
14	<p>Para determinar los objetivos de un curso de capacitación se realiza un diagnóstico?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	21
15	<p>¿Antes de participar en un curso, conoce los objetivos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	22
16	<p>¿Considera que los objetivos de un curso de capacitación son acordes a las necesidades de su actividad?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	23
17	<p>¿Los objetivos del curso de capacitación son acordes a los participantes del mismo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	24
18	<p>Los objetivos del curso de capacitación están dirigidos al nivel de los participantes?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	25
19	<p>Los contenidos que se imparten ¿cumplen con los objetivos establecidos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	26
20	<p>¿Los contenidos del curso de capacitación están --planteados de acuerdo a los intereses de los trabajadores?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca 	27

21	<p>¿Los contenidos son distribuidos y presentados en forma ordenada?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	28
22	<p>Los contenidos del curso de capacitación le sirven para desarrollar destrezas intelectuales y motoras?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	29
23	<p>Le permiten participar en la presentación de los contenidos?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	30
24	<p>Antes de presentar los contenidos se realiza una evaluación diagnóstica?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	31
25	<p>Después de presentar cada uno de los contenidos ¿se realiza una evaluación?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	32
26	<p>Se refuerzan los contenidos con ejemplos y actividades?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	33
27	<p>¿Conoce usted el resultado de las evaluaciones?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	34
28	<p>¿La evaluación le ayuda para reforzar o ampliar los contenidos presentados?</p> <p>1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca</p>	35

29	¿Realizan las personas indicadas un seguimiento des <u>pués</u> de cada curso de capacitación? 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca	36
30	¿Todo el personal que labora en la empresa participa en cursos de capacitación? 1. Siempre 2. Algunas veces 3. Nunca	37

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON
 LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

Estudio sobre las características de los Cursos de Capacitación.

CUESTIONARIO No. 2

NOMBRE DEL ENCUESTADOR	1

F E C H A		

FICHA No.	2-3

I. DATOS DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

1	Nombre de la empresa	Para uso del encuestador	T-1 Cod.

2	Localidad	<input type="text"/>	4

	Dirección		
	Calle: _____ No. _____		
3	Estado	Municipio:	5
	_____	_____	
4	A que se dedica la empresa?	<input type="text"/>	6

II. DATOS DE IDENTIFICACION DEL ENCUESTADO

5	Nombre:		7
	_____	<input type="text"/>	
6	Cargo:	Antigüedad en el cargo:	8-9
	_____	_____	
7	Edad	Preparación	Ultimo grado de Estudio
	_____	_____	_____
			10-12

INSTRUCCIONES: Marque una sola "X" en la casilla que corresponda a su respuesta.

8	¿Desarrolla la empresa algún tipo de capacitación? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	13
9	Describa brevemente los programas que se desarrollan: _____ _____ _____	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	14
10	¿En los cursos de capacitación se toma en -- cuenta los intereses de los trabajadores? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	15
11	¿En los cursos de capacitación se toma en -- cuenta las necesidades de la empresa? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	16
12	¿La capacitación que se da a los trabajadores es acorde al trabajo que realizan? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	17
13	¿Los cursos de capacitación que imparte la empresa ayudan a elevar el nivel cultural de -- los trabajadores? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	18
14	¿El participar los trabajadores en los cursos de capacitación, le ayuda para lograr otros - niveles dentro de la empresa? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	19
15	¿Los cursos de capacitación provocan mayor mo vimiento de trabajadores por tener mejores -- oportunidades en otras empresas? <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> SI NO </div>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	20

16	¿La capacitación de personal provoca que éste tenga mejores ingresos por la labor realizada?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	21
17	¿Los trabajadores participan en la determinación del curso requerido?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	22
18	¿Los cursos que se imparten permiten al trabajador desarrollar su capacidad creadora?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	23
19	¿Al recibir un trabajador capacitación, mejora su trabajo?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	24
20	¿Se le da a conocer al trabajador los objetivos del curso de capacitación?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	25
21	¿Los objetivos de un curso se establecen de acuerdo a un estudio diagnóstico?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	26
22	¿Al diseñar los objetivos se toma en cuenta a quien se dirigen?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	27
23	¿El diseño de objetivos cumple con el perfil de los participantes?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/>	28

24	¿Los objetivos de los cursos de capacitación son claros y al nivel de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	29
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
25	¿Los contenidos del curso de capacitación -- son acordes a los objetivos establecidos?	<input type="checkbox"/>	30
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
26	¿Las necesidades del personal al que se dirige el curso de capacitación se toman en cuenta para establecer los contenidos?	<input type="checkbox"/>	31
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
27	¿Los contenidos de los cursos de capacitación cumplen con los lineamientos didácticos?	<input type="checkbox"/>	32
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
28	¿Al establecer los contenidos se busca el desarrollo de destrezas intelectuales y/o motoras?	<input type="checkbox"/>	33
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
29	¿Se emplea en la presentación de contenidos - diversas técnicas participativas?	<input type="checkbox"/>	34
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
30	¿Antes de presentar los contenidos se realiza una evaluación diagnóstica?	<input type="checkbox"/>	35
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		

31	¿Al terminar el contenido de cada unidad, módulo, tema, etc., se realiza una evaluación?	<input type="checkbox"/>	36
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
32	¿De acuerdo a la evaluación, se realiza alguna retroalimentación o refuerzo de la misma?	<input type="checkbox"/>	37
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
33	¿Se dá a conocer a los participantes el resultado de sus evaluaciones?	<input type="checkbox"/>	38
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
34	¿Se selecciona de acuerdo a la actividad que desarrollan dentro de la empresa, a cada uno de los participantes?	<input type="checkbox"/>	39
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
35	¿Participa personal especializado en el desarrollo e implementación de cada uno de los cursos?	<input type="checkbox"/>	40
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
36	¿Se verifica de alguna manera la eficiencia de los cursos de capacitación que se imparten en la empresa?	<input type="checkbox"/>	41
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		
37	¿Después de impartirse un curso de capacitación, se realiza el seguimiento correspondiente a los participantes?	<input type="checkbox"/>	42
	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO		

ANEXO 4

TABLA 1

PONDERACIONES PARA ANALIZAR EL CUESTIONARIO No. 1

No.	V A R I A B L E	No. DE LA PREGUNTA	PONDERACION		
1	PRESPECTIVAS DE LA CAPACITACION	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30	1	2	3
2	CARACTERISTICAS DE LOS OBJETIVOS	14, 15, 16, 17, - 18	1	2	3
3	CONTENIDOS	19, 20, 21, 22, - 23	1	2	3
4	PROPOSITOS DE LA - EVALUACION	24, 25, 26, 27, - 28	1	2	3

LAS REFERENCIAS SON: 3.- SIEMPRE 2.- ALGUNAS VECES

1.- NUNCA

ANEXO 5

TABLA 2

PONDERACIONES PARA EL ANALISIS DEL CUESTIONARIO No. 2

No.	V A R I A B L E	No. DE LA PREGUNTA	PONDERACION	
1	PRESPECTIVAS DE LA CAPACITACION	8, 9, 10, 11, 12, - 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 34, 35, 37	2	1
2	CARACTERISTICAS DE LOS OBJETIVOS	21, 22, 23, 24, 25	2	1
3	CONTENIDOS	25, 26, 27, 28, 29	2	1
4	PROPOSITOS DE LA EVALUACION	30, 31, 32, 33, 34, 36, 37	2	1

LAS REFERENCIAS SON: 2 = SI; 1 = NO.

BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ, MANUEL. et. al. *Manual para elaborar programas de adiestramiento*. México, ARMO, 1980, 126 pp.
- AMOS SALINAS, NERI GUZMAN Y PEREZ PEREZ. "Adiestramiento y Capacitación de trabajadores" en: *Revista Productividad*, año 2, No. 1, México, 1981, pp. 49-60.
- ANDA, MA. LUISA DE. "Panorama de la Educación de Adultos. El caso de México". pp. 235-265. (material fotocopiado).
- ARIAS GALICIA, FERNANDO (coordinador). *Administración de Recursos Humanos*. México, Trillas, 1984, 536 pp.
- ARNAZ, JOSE ANTONIO. "Guía para la elaboración de un perfil del egresado", en: *Revista de la Educación Superior* No. 40, ANUIES Trimestral (Octubre-Diciembre). México, 1981, pp. 59-70.
- ARNAZ, JOSE ANTONIO. *La Planeación Curricular*. México, Trillas, 1981.
- CALDERON CORDOVA, HUGO. *Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal*. México, Limusa, 1985, - 129 pp.
- CASTREJON DIEZ, JAIME. *Educación Permanente. Principios y Experiencias*. México, F.C.E., 1974, 126 pp.
- CONTRERAS, ELSA y OGALDE, ISABEL. *Principios de Tecnología Educativa*. México, Edicol, 1983, 87 pp.
- DIAZ BARRIGA, ANGEL. *Ensayos sobre la problemática curricular*. - México, Trillas, 1984, 112 pp.
- DIAZ BARRIGA y BARRON TIRADO. "La formación del Pedagogo. Un análisis desde el diagnóstico de necesidades y la estructuración curricular por asignaturas" en: *Memoria. Encuentro sobre Diseño Curricular*. ENEP Aragón, 1982, 208 pp.
- DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION. México, Santillana, vol. II, 1985, pp. 750-1528.
- ESCOBAR GUERRERO, MIGUEL. "La Educación para Adultos: otra estrategia del Sistema Capitalista" en: *Foro Universitario* - No. 24, México, 1982, p. 43-55.

- GAMBOA VALENZUELA, GUILLERMO. "La planificación y la programación de la capacitación y adiestramiento" en: *Revista Pedagógica para el Adiestramiento*, vol. IX, No. 36, Trimestral (julio-septiembre), México, 1979, pp. 39-49.
- GUILLEN NIEMEYER, BENITO. "Mercado de trabajo en actividades -- técnico-profesionales del pedagogo", pp. 27-45. (material fotocopiado).
- GOMEZ CAMPO, VICTOR. "Relaciones entre educación y estructura - económica: dos grandes marcos de interpretación" en: *Revista de la Educación Superior* No. 41. ANUIES Trimestral (enero-marzo). México, 1982, pp. 5-43.
- LA BELLE, THOMAS, J. *Educación no formal y cambio social en América Latina*. México, Nueva Imagen, 1980, 288 pp.
- MUÑOZ GARCIA, LILIA. "El perfil profesional como punto de partida para la evaluación de un plan de estudios (un enfoque teórico-conceptual)". Tesis de Licenciatura. ENEP Aragón México, 1986.
- ORTIZ TETLACUILO, JOSE MANUEL. "La evaluación del adiestramiento", en: *Revista Pedagógica para el Adiestramiento* vol. V, No. 39, Trimestral (abril-junio), México, 1975, pp. 43-61.
- PATINO PEREGRINA, HUMBERTO S. "Determinación de necesidades de - adiestramiento y capacitación (DNAC)" en: *Revista Pedagógica para el Adiestramiento* vol. IX, No. 35. Trimestral (abril-junio), México, 1979, pp. 9-26.
- PEREZ CASTELLANO. "El perfil terminal de los alumnos de la Universidad Nacional Autónoma de México" en: *Revista Perfiles Educativos* No. 30, CISE, UNAM, México, 1985.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. *Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988*. México, 1984, 189 pp.
- SANCHEZ JUAREZ, GILBERTO. "Trabajo y Capacitación" en: *Revista - Productividad* año 1, No. 2, 1980, pp. 59-65.
- SCHUTTER, ANTON DE. *Investigación Participativa: una opción metodológica para la Educación de Adultos*. México, CREFAL, 1985, 381 pp.
- SILICEO, ALFONSO. *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México, Limusa, 1986, 152 pp.
- S. T. Y P. S. *Manual de Capacitación. Extensionismo Industrial*. México, 152 pp.

- S. T. y P. S. Disposiciones legales referentes a la capacitación y el adiestramiento, 7 pp.
- TABA, HILDA. Elaboración del currículo. Buenos Aires, Troquel, 1976, 662 pp.
- UCECA. Glosario de términos empleados en la capacitación y el adiestramiento. Serie técnica No. 7, México, Edit. Popular de los Trabajadores, 1981, 111 pp.
- UCECA. Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas. Serie técnica No. 1, México, Edit. Popular de los Trabajadores, 1979, 55 pp.
- UCECA. Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas. Serie técnica No. 2, México, Edit. Popular de los Trabajadores, 1981, 144 pp.