



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"**

5
2ij

**CAPACITACION: UNA OPCION MAS DE
DESARROLLO PROFESIONAL PARA EL
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

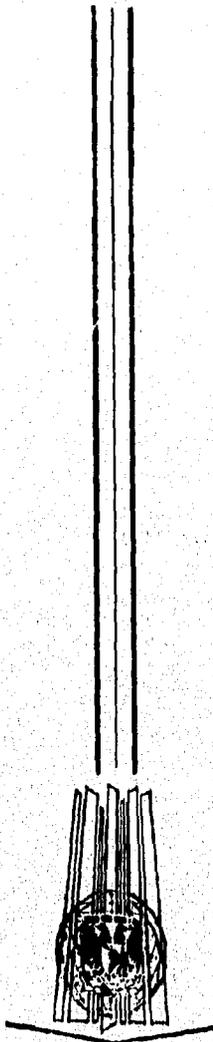
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

BARRERA SANCHEZ ROSALINDA



SAN JUAN DE ARAGON, MEXICO

AGOSTO 1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Es erróneo pensar que la vida se le puede exigir todo; hay que esperar más bien que la vida nos pida mucho.

FONTENELLE

Todo hombre recibe 2 tipos de educación: una que le dan los demás, y otra, mucho más importante, la que se da a sí mismo.

GIBBON.

"Un beneficio nunca se pierde, una fechoría tampoco..."

"Nuestros actos nos siguen". ¡ Son efímeros tan sólo en apariencia!, sus persecuciones dolorosas pueden surgir después de muchos años.

R AUDRAIN.

DEDICATORIAS

A MI PADRE; EN PAZ DESCANSE;
POR QUE CON SU CARACTER
FORJO EL MIO

A MI MADRE; POR QUE CON SU
SUMISION ANTE LAS
CORRIENTES DE LA VIDA;
ME LLENO DE VALOR Y
CORAJE PARA SALIR SIEMPRE
ADELANTE.

A MIS HERMANOS: ERNESTO,
BEATRIZ, CRISTINA,
ARTURO, NARCISO, MARGARITA,
MARIA LINA, MARIA ELENA Y
JUAN CARLOS; POR QUE
FUERON EL PRIMER MOTOR
QUE INSPIRO MI SUPERACION.

A MIS HIJOS: JAZMIN, LIZETH PAOLA,
EMMANUEL Y PERLA ITZURI: POR QUE
SIN ELLOS NO HABRIA SALIDO
ADELANTE. LOS AMO.

A MI COMPAÑERO MIGUEL ANGEL
POR SU AMOR COMPRESION,
EMPUJE, ENTUSIASMO, APOYO
Y MOTIVACION CONSTANTE EN LA
ARdua TAREA DE TITULARME.

AL AMOR EN SI POR
CONSTITUIRSE EN RETO Y
ALICENTE DE MI DESARROLLO
PERSONAL..Y PROFESIONAL.

AL LIC. JOSE LUIS ROMERO HERNANDEZ
POR SU APOYO, COMPRENSION,
DEDICACION Y TIEMPO EN EL PRESENTE
TRABAJO Y EN MI FORMACION
ACADEMICA.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS
PROFESORES, LOS CUALES
CONTRIBUYERON GRANDEMENTE EN
MI FORMACION ACADEMICA Y MI
SUPERACION PERSONAL

ESPECIALMENTE A LA LIC. REYNALDA
SORIANO PEÑA, LIC. PATRICIA LEAL
MARTINEZ, LIC. MARIA EUGENIA
BALTASAR HERNANDEZ, LIC. ANTONIO
CARRILLO AVELAR POR SU APOYO TANTO
A LO LARGO DE MI FORMACION
ACADEMICA COMO EN LA
CONSTRUCCION DE ESTA APORTACION

A MIS AMIGOS Y FAMILIARES. EN
GENERAL .

POR Y PARA USTEDES ES ESTA
APORTACION PROFESIONAL.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	18
1.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN. Y EL - ADIESTRAMIENTO.....	19
1.2. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN , ADIESTRAMIENTO Y SU DIFERENCIA.....	33
1.3 LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON OTRAS PRACTICAS EDUCATIVAS.....	37
CAPÍTULO II MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN...	42
2.1 HISTORIA JURIDICA LABORAL.....	43
2.2 LINEAMIENTOS JURÍDICO - ADMINISTRATIVOS QUE RIGEN A LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PARA QUE SE LLEVE A CABO LA CAPACITACIÓN DENTRO DE LAS EMPRESAS.....	49

CAPÍTULO III LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL COMO ÓRGANO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL ENCARGADA DE PROMOVER, PRESTAR ASESORIA E IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN A LA SOCIEDAD MEXICANA.....	82
3.1 DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN (SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO).....	88
3.2 DIRECCIÓN TÉCNICA DE CAPACITACIÓN (SUBDIRECCION TECNICA DE CAPACITACION).....	91
3.3 DIRECCIÓN DE PRODUCTIVIDAD (SUBDIRECCION DE APOYO TECNICO)	94
3.4 EL PAPEL QUE TIENE EL LICENCIADO EN PEDAGOGIA DENTRO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, DE ACUERDO A LAS RESPUESTAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN ELLA.....	98
PROPUESTA.....	110
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	137
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La presente es una investigación que tiene un carácter teórico - práctico, teórico por que utiliza varias corrientes metodológicas, como son: el estructural funcionalismo, el materialismo y el constructivismo para la construcción de su objeto de estudio, las razones para ello se explican posteriormente, y práctico por su investigación de campo en un espacio geográficamente determinado; parte de la hipótesis de que la "Capacitación constituye una posibilidad de desarrollo profesional para el licenciado en Pedagogía", de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón" a fin de erradicar el estigma que pesa sobre él, de que solamente puede dedicarse a actividades áulicas formales. v.gr. la docencia en función de que socialmente se piensa en el pedagogo como una persona dedicada al cuidado de los niños o a impartir clases, aseveración que es definitivamente falsa, ya que existen todo tipo de profesionistas (como médicos, abogados, ingenieros, biólogos, etcétera) dedicados a la docencia obligados primordialmente por el alto índice de desempleo predominante en México, con ello no se quiere decir que la Capacitación no sea una forma de ejercer la docencia o que ésta no tenga que ver con la Capacitación, pues aseverar lo anterior llevaría a la contradicción y cabe destacar que la Capacitación es una práctica educativa perteneciente a la educación No Formal, de lo cual se habla más adelante.

Por ello la inquietud que despierta el interés en el presente tema surge para cumplir un objetivo que es: el de erradicar el pensamiento general de que la educación es exclusivamente la que se imparte dentro

de las aulas, y que todo lo que ocurre fuera de las Instituciones escolares no puede considerarse como tal. Además de que la mayoría de egresados de las últimas generaciones de la carrera de Pedagogía consideran que el pedagogo tiene un amplio margen de inserción dentro del ámbito de la Capacitación, debido a que el perfil que tiene éste contempla dentro de sus actividades: el planear, programar, supervisar y controlar acciones de la formación pedagógica¹ (lo cual se detalla más adelante).

Después de indagar bibliográficamente se encontró que existen autores como Paulo Freire, quien opina que la educación "es un proceso permanente que comienza con el nacimiento y perdura toda la vida, interviniendo en dicho proceso algunas instituciones sociales y el propio medio ambiente". En cambio Díez Castrejón clasifica a la educación en tres modos: la informal, la no formal y la formal.

En nuestra sociedad la educación formal cumple prácticamente dos funciones: ser un instrumento de control social y preparar a la fuerza de trabajo para que se incorpore al aparato productivo.

Por otra parte se considera educación informal a la acción educativa que efectúa el ambiente social en el que se encuentra el ser humano. Asimismo la educación no formal es aquel tipo de educación que se encamina hacia un cierto sector de la sociedad, con un objetivo bien determinado, aunque no necesita de documentos probatorios oficiales.

¹ Entendiéndose por formación pedagógica: el conjunto de elementos teórico-prácticos que contribuyen al desarrollo integral del individuo en el plano educativo sin olvidar "reconocer el compromiso histórico que tiene la Universidad con la sociedad en la que se encuentra inserto para producir explicaciones teóricas que posibiliten una explicación diferente, original y más fecunda sobre los hechos sociales que la circunscriben". Díaz Barriga Ángel y Barrón Tirado C. "CURRÍCULUM DE PEDAGOGÍA" UNAM ENEP "ARAGÓN" 1988, p.47 . Las actividades mencionadas fueron obtenidas del Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía 1986, el cual sigue vigente a la fecha.

De ahí que la Capacitación sea parte de la educación No Formal, debido a que se ve a ésta como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permiten al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición, ya que de esta manera es dotado de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país, para producir más aunque no de mejor calidad ² y aún cuando está debidamente normatizada en la Ley Federal del Trabajo no se cumple rigurosa y eficazmente, ya que no todas las empresas proporcionan Capacitación a sus trabajadores, ni todas las que lo hacen les otorgan documentos probatorios del hecho, aun así es de esta manera que la educación técnica es quien se encarga de transformar al hombre, en un insumo para el sistema económico, convirtiéndolo en un trabajador especializado, ocasionando que; "La Educación se transforme en un prerrequisito para el desarrollo económico, en una variable de la educación del desarrollo, ya que los términos que componen la relación pedagogía-economía, se singulariza en términos de desarrollo económico = reproducción ampliada del capital sobre la base de un mayor rendimiento de la fuerza de trabajo, por lo cual, educación resulta igual a preparación de los recursos humanos para el desarrollo ... en el

² Me atreví a afirmar esto debido a la situación general de oferta y demanda que se viven en el país, en la cual se ha visto el mercado inundado de mercancía que se vende a precios bajos o se queda almacenada debido a la baja calidad prefiriendo el público consumidor la importada, además de la "paradójica situación del grave desempleo de millones de trabajadores potenciales por una parte y por otra las páginas de los periódicos llenas todos los días de las más variadas ofertas de empleos" Rodríguez Estrada, Mauro. Y Ramírez Buendía Patricia. ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION. Mc Graw Hill Serie Capacitación Efectiva, México 1990. p.7

sentido del concepto recursos humanos ... el hombre es presentado como un recurso".³

Es preciso señalar que la pedagogía es una disciplina que se encarga de todo lo relacionado con el ámbito educativo, como es: elaboración de planes y programas de estudios, formación de profesores e instructores, Orientación vocacional y profesional, Diseño y realización de planes pedagógicos, así como su investigación y difusión, Elaboración de técnicas de enseñanza así como materiales didácticos y desarrollo de técnicas de aprendizaje entre otras actividades; que son producto de la formación para el trabajo que se da durante la carrera, de acuerdo al perfil que ésta tiene, por ello al ser la capacitación parte de la educación no formal como ya se mencionó anteriormente es también de la competencia de la Pedagogía, puesto que el conocimiento se construye como resultado de un ..."trabajo humano que utiliza toda la experiencia preexistente y rompe con su continuidad integrando sus elementos en una nueva problemática".⁴

En este sentido la educación tendría como principal finalidad la formación de hombres armónicamente desarrollados en todas sus capacidades físicas e intelectuales.

Por su parte la historia demuestra que la humanidad siempre ha requerido de una organización colectiva, ya que de otra manera no habría logrado los avances alcanzados hasta el momento, dicha organización según Adriana Hernández "se ha basado en la División

³ Puiggross, Adriana. IMPERIALISMO Y EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA, Edit. Nueva Imagen, México, 1987, P. 17

⁴Braunstein, Néstor. "PSICOLOGÍA, IDEOLOGÍA Y CIENCIA" México, 1982, p.110

Social del Trabajo, en la distribución específica de funciones y tareas, con base en la estructura general de producción, intercambio y comunicación".

Cabe mencionar que a finales de la Edad media aparecen en Europa gremios, asociaciones y/o agrupaciones de carácter laboral, esto debido al desarrollo tecnológico, al crecimiento de la economía familiar, a la formación de villas y ciudades y al auge del comercio. De la misma manera cambia el trabajo artesanal por el industrial.

En México se introdujeron los conceptos y las relaciones de trabajo, vía la Conquista, de ahí que la esclavitud fuera prohibida posteriormente, teniendo como antecedente las Cortes de Cádiz, donde se menciona que cada persona podía dedicarse al trabajo que estimara conveniente. Es durante el Imperio de Maximiliano que se promulga La Ley del Trabajo, la cual presentaba una clara tendencia proteccionista para los trabajadores.

Al indagar sobre las bases de la Capacitación⁵ en nuestro país, se encuentra un primer acercamiento en el año de 1931 en el cual surge la Ley Federal del Trabajo, -misma que se modifica en 1966 y entran en vigor dichas modificaciones hasta 1977- durante el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordáz, cuya preocupación era el 'Aprender Haciendo' y resolver el problema de la sobrepoblación estudiantil (no olvidar Octubre de 1968, que de alguna manera también contribuyó a resolver éste último problema), sin embargo sucedió lo mismo que en cada sexenio y no se consolidó su reforma educativa, ya que asume el poder Luis Echeverría quien toma a la educación como un proceso

⁵ Es necesario señalar que existe un apartado para los antecedentes de la Capacitación en donde se menciona su historicidad pormenorizadamente.

cultural y estructural, que está conectada por lo mismo a la economía, las estructuras sociales y políticas, pero su primordial preocupación era la búsqueda de la cultura y no del desarrollo técnico. Por ello se puede decir que hay un receso durante este período debido a que no se dan hechos relevantes en el plano técnico y cuando asume la presidencia López Portillo decreta la apertura de instituciones de carácter terminal (Centro de Estudios Técnico, Industrial y de Servicios CETIS, Centro de Bachillerato tecnológico, Industrial y de Servicios CBTIS, Colegio Nacional de Estudios , Profesionales Técnicos CONALEP Y CENTROS DE CAPACITACIÓN), además de poner a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, esto jurídicamente respaldado por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1977.

Ya que se dice que hay un marcado desajuste cualitativo y cuantitativo entre el sistema educativo y el mercado de trabajo lo cual hasta la fecha se trata de solucionar, se intenta apoyar a la pequeña, micro y mediana empresa, ofreciéndoles fuerza de trabajo calificada, se podría decir que al mínimo costo, puesto que forman hombres para la productividad entendida como un sistema que genere más riquezas y que aumente la competitividad del país, ya que argumentaban que "es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado; recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico, es el agente por excelencia de la creación de la riqueza. En lo social, es creador y demandante de más (SIC) plenos niveles de bienestar. En lo político, es

participante activo y receptor involucrado en las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la Nación".⁶

De ahí que se piense en la Capacitación como "una fuerza que iguala a los desiguales" según palabras de López Portillo que asevera que los niveles de satisfacción y frustración dependen de las aspiraciones personales del trabajador, no hay que olvidar que anteriormente el hijo del campesino tenía como futuro ser campesino, sin embargo ahora se trata de abrir nuevos horizontes, pero aún así la sociedad industrial requiere para la producción mercantil una forma de trabajo específico y que "el productor en la sociedad capitalista ve la mercancía y al proceso de trabajo como algo ajeno, como un ente que lo somete y lo obliga a realizar algo que no le gusta, la sociedad capitalista expropia el saber empírico de los trabajadores... el objetivo es elevar la producción"⁷

O sea que la Capacitación y el Adiestramiento tratan de resolver los problemas de los patrones, de los empresarios, no obstante, todavía en el pasado sexenio (1988-1994) solamente el 30% de la fuerza de trabajo que se incorpora actualmente a la actividad productiva ha tenido una formación terminal o ha egresado de cursos de Capacitación para el trabajo⁸. En base a este contexto es indispensable que el pedagogo pueda vislumbrar a la Capacitación como un campo de desarrollo profesional en virtud de que su papel dentro de la misma puede llegar

⁶ Beyer, Esparza Jorge E. capacitación y adiestramiento en el trabajo (Ensayos para la consolidación de un sistema), Edit. Emipres, México, 1982, p. 33

⁷ Piña Osorio, Juan Manuel. "ACERCA DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL, LA VOCACIÓN Y LA PROFESIÓN" Universidad Autónoma de Chapingo p. 140; Material Fotocopiado.

⁸ "PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 1990 - 1994".

a ser relevante, debido al perfil que obtiene a lo largo de su formación en la carrera de Pedagogía, al estudiar las asignaturas como Didáctica Laboral I y II, Investigación Sociopedagógica I y II, Iniciación a la Investigación Pedagógica I y II, Psicología de la Educación I y II, Sociología de la Educación I y II, Teoría Pedagógica I y II, Psicotécnica Pedagógica I y II entre otras, y gracias a los contenidos vistos en ellas es factible que el pedagogo logre articular los elementos teórico-metodológicos relativos al análisis y desarrollo del proceso educativo, visto a través de su práctica social, considerando su filosofía, estructura y contextualización histórico-social, política y económica, así como el papel que juega dentro de los procesos de socialización.

Para los intereses de este trabajo se define a la Metodología, como la forma en que cada sujeto entiende la compleja realidad, debido a que es un cuerpo de conocimientos que describe y analiza los métodos, indicando sus limitaciones y recursos, clarificando sus supuestos y consecuencias y considerando sus potencialidades para los avances en la investigación. Por su parte Método significa vía para llegar a una meta, por ello se le define como "el camino o el medio para llegar a un fin, el modo de hacer algo ordenadamente, el modo de lograr y de proceder para alcanzar un objetivo determinado"⁹, fundamentalmente existen dos tipos de métodos: El **Deductivo** creado por Aristóteles que parte de lo general para llegar a lo particular y el **Inductivo** que es lo inverso y fue establecido por Bacon, de ellos se derivan los demás. Conviene precisar que el uso del método no es algo arbitrario, se debe definir perfectamente ya que su validez está en

⁹ Gutiérrez Pantoja, Gabriel. METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES Edit. Harla, México 1984, p.17

relación directa con su integración al objeto al que se aplica y al fin que se persigue, también es preciso señalar que en algunas ocasiones se puede emplear más de uno (como es el caso del presente trabajo) lo que no significa yuxtaponer, o combinar elementos aislados de diversas teorías o corrientes de interpretación, debido a que cuando se realiza de esa manera no puede resistir el juicio de la crítica. Este trabajo se lleva a cabo a partir del empleo de los planteamientos metodológicos de tres teorías que son : El Estructural - Funcionalismo, el Materialismo Histórico Dialéctico y el Constructivismo, debido a que las categorías que se utilizan así lo exigen.

Por ello se torna indispensable combatir la idea de que las teorías dan recetas, para lo cual se cita a Feyerabend que dice " No será posible deducir lógicamente algunas de las consecuencias de una teoría partiendo de los principios de su rival con fines comparativos. **Las ... teorías serán inconmensurables**"¹⁰, y se retoma su principio fundamental de 'todo vale' para trabajar las tres corrientes metodológicas con el fin de alcanzar los objetivos plasmados en el presente trabajo, ya que lo que se trata de hacer es construir una estructura lógica del procedimiento metodológico en esta investigación.

Teniendo así que las técnicas de investigación del estructural - funcionalismo cuentan con mayores recursos financieros y humanos para experimentar y desenvolverse, precisamente por su posición teórica y práctica al servicio del orden establecido, - ya que Spencer, Merton y Parsons definen a la sociedad como un ente biológico donde

¹⁰ Chalmers, F. A. ¿QUÉ ES ESA COSA LLAMADA CIENCIA? " La teoría anarquista del conocimiento de Feyerabend; La ciencia no es necesariamente superior a otros campos" Edit. Siglo XXI p.121

cada sujeto cumple con un rol determinado - por ello tienen " características que las definen en términos generales como son:

- a) Su interés por la cuantificación de la realidad social en detrimento de los elementos y procesos cualitativos de la misma.
- b) Su tendencia a la sectorialización o a la atomización de los hechos sociales.
- c) Su autodefinición de neutralidad en el seno de la problemática.
- d) Afronta el estudio de los problemas sociales prescindiendo de su base económica.
- e) Su orientación autoritaria y elitista concibe al sujeto investigado como simple objeto de estudio"¹¹

Por ello para el funcionalismo es necesario investigar la realidad de manera directa, lo que implica observar la realidad desde determinados ángulos en este caso mediante la visión del sujeto que cumple un rol. Por otra parte las técnicas hacen referencia a procedimientos más específicos que auxilian para explicar los métodos pero realizan un valor distinto, se puede decir que existen dos tipos primordiales de técnicas que son las de investigación bibliográfica o documental y las de campo que a su vez se subdividen en: 1.- La observación y exploración donde se debe dar un contacto directo con el objeto de estudio, 2.- La encuesta; que consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas vivas. " El procedimiento básico de la encuesta tal como se le usa en Ciencias Sociales, consiste en una combinación de técnicas que se han desarrollado en

¹¹ Gomezjara, Francisco y Pérez, Nicolás. EL DISEÑO DE LA INVESTIGACION SOCIAL 9a. de. Distribuciones Fontamara S.A. México 1993 p. 177 - 178

investigaciones de diversas disciplinas"¹². Sin embargo aquí se define a la entrevista como una relación interpersonal que tiene como objeto obtener información oral a diferencia de los cuestionarios que se utilizan para recabar información escrita, sin que exista necesariamente dicha relación. Debido a lo anterior y de acuerdo al número de entrevistados éstas pueden ser:

- a) Individuales, Abiertas o no dirigidas.- En donde se otorga libertad al entrevistado para que exprese sus experiencias (directa o telefónicamente).
- b) Individuales, cerradas o dirigidas.- en donde se va orientando al entrevistado a través de una secuencia previamente elaborada de preguntas (también puede ser directa o telefónica).
- c) Colectivas, abiertas o no dirigidas y
- d) Colectivas, cerradas o dirigidas.

Pero a todo esto ¿Para qué sirven las entrevistas?

Sirven para : 1.- Conocer opiniones generales o particulares.

2.- Para conocer actitudes del entrevistado.

3.- Para indagar sobre los conocimientos y/o experiencias del entrevistado.

Por otro lado se tiene que la práctica científica parte de la realidad (concreto real), o mejor dicho de las representaciones y percepciones que de ella se tienen, a lo que se denomina concreto aparente, el cual aparece como representaciones caóticas mismas que a través de un análisis simple producen nociones, sin embargo las nociones no

¹² Campell, Angus y Katona George. "La encuesta por muestreo una técnica para la investigación en Ciencias Sociales" en LOS METODOS DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SOCIALES. L. Festinger y D. Katz. Buenos Aires, Paidós 1972 p.31 - 64. Citado en Abruch Linder, Miguel Compilador METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES UNAM, ENEP "Acatlán" México 1983

explican la realidad sino la convierten en objetos de conocimiento - como postula el constructivismo - sólo así puede efectuarse una ruptura con lo que parece obvio (una ruptura epistemológica como requiere Bachelard) para así realizar un análisis teórico que incluso puede llegar a enriquecer la teoría sobre la que se apoya la investigación, para finalmente explicar la realidad y la imagen que ella proyecta como concreto aparente. A este dar cuenta de la realidad se le conoce como concreto pensado. Ya que en Marx, el pensamiento avanza de lo concreto a lo abstracto, lo cual no significa un alejamiento del objeto, sino un acercamiento al mismo. En esa medida, las abstracciones científicas "reflejan la naturaleza de la sociedad en forma más profunda, completa y veraz. De la percepción vívida al pensamiento abstracto, de éste a la práctica. Tal es el camino dialéctico del conocimiento de la realidad"¹³

Es notable que la metodología predominante que se pretende utilizar es el circuito concreto - abstracto - concreto, diseñado por Marx y que no se disocia del constructivismo ya que de hecho él parte de dicho circuito, es decir, que se parte de un hecho o fenómeno existente (concreto real), que se manifiesta como un concreto aparente, el cual llega a conocerse por medio del proceso de abstracción,¹⁴ para finalmente construir y enunciar un conocimiento sobre dicho fenómeno

¹³ M. de la Garza Toledo, Enrique. EL METODO DEL CONCRETO ABSTRACTO CONCRETO UNAM. ENEP. "Aragón". México 1988, p. 6

¹⁴ Cabe destacar que "para Marx una abstracción es el producto de la reproducción de lo concreto en la realidad a su expresión sintetizada y abstracta en la conciencia" IBIDEM ..una abstracción tiene lugar diariamente en el proceso social de la producción. En Carlos Marx el pensamiento avanza de lo concreto a lo abstracto, lo cual no significa un alejamiento del objeto sino un acercamiento al mismo. También es conveniente señalar que si bien las categorías utilizadas en el constructivismo carecen de cita textual en este trabajo, él mismo se ha apoyado en texto de Hugo Zemelman principalmente.

(concreto pensado), distinguiendo las dos fases que intervienen en el proceso: la fase de investigación en donde se asimila y analiza el fenómeno en cuestión apoyándose de abstracciones (categorías); y la fase de exposición, donde se elabora y enuncia la propuesta de apertura del campo profesional del Licenciado en Pedagogía <de la E.N.E.P. "Aragón"> o sea del fenómeno (concreto pensado).

Es por todo lo anterior y por las diversas confusiones que se presentan ante las palabras de Capacitación y Pedagogía que se decide clarificarlas y sobre todo establecer que el Licenciado en Pedagogía de la E.N.E.P. "Aragón" puede contar con una opción más en su campo laboral dentro de la Capacitación, esto sustentado en algunas entrevistas y cuestionarios que se llevaron a cabo con el 10% de un total de 187 integrantes del personal ejecutivo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social específicamente en la Dirección General de Capacitación y Productividad por considerarse muestra representativa, ya que esta Secretaría cuenta con toda una infraestructura administrativa, jurídica y de servicios que se encarga del óptimo desarrollo de las diferentes actividades que tiene como cometido. Estas entrevistas y cuestionarios ayudaron a formar una idea clara sobre las posibilidades que tiene el Licenciado en Pedagogía de desarrollarse en este campo y no sólo eso sino las funciones que puede desempeñar tanto dentro de dicha Secretaría (área administrativa) como fuera de ella (área de servicios). Las entrevistas y cuestionarios que se utilizaron fueron de tipo individual, cerrados y dirigidos, contaron de 10 preguntas, ya que el objetivo de ellos estuvo perfectamente delimitado y fue

sustentar que el pedagogo puede y quizás ya incidió dentro del campo de la Capacitación.

Se eligió esta metodología por que se considera que responde a las necesidades del objeto de estudio de la presente investigación, puesto que dicho objeto como fenómeno social se encuentra inserto en una realidad concreta de la cual se tiene una serie de representaciones y percepciones, las cuales al convertirse en nociones parecen dar cuenta de lo que ocurre en el fenómeno y en la realidad misma, quedando oculta sin embargo, las auténticas relaciones existentes entre el objeto de estudio y la realidad.

También se considera necesario presentar las categorías que se trabajan a lo largo de la presente tesis como son:

EDUCACIÓN.- se retoma primordialmente la noción presentada por Paulo Freire que dice que es "un proceso permanente que comienza con el nacimiento y perdura toda la vida interviniendo en dicho proceso algunas instituciones sociales y el propio medio ambiente" pero además se considera que la educación tiene como finalidad la formación de hombres armónicamente desarrollados en todas sus capacidades físicas e intelectuales y del espíritu, ya que busca el desenvolvimiento integral del sujeto.

CAPACITACIÓN.- proceso a través del cual el hombre desarrolla y /o perfecciona sus habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, con el propósito de desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, su cobertura abarca los aspectos de atención, memoria,

análisis, actitudes, valores de los individuos respondiendo así a las áreas afectiva y cognitiva.

ADIESTRAMIENTO.- es la acción destinada a desarrollar y perfeccionar habilidades y destrezas a fin de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, su cobertura abarca aspectos de las actividades y coordinación de los sentidos, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz.

PEDAGOGÍA.- es la disciplina encargada del estudio, organización, planeación, seguimiento, y evaluación de lo referente al ámbito educativo.

FORMACIÓN.- proceso activo del sujeto mediante el cual va adquiriendo, asimilando y acomodando sus valores culturales, morales, conductuales, cognoscitivos, afectivos para su devenir personal o profesional.

Debido a lo anterior este trabajo se inicia con un bosquejo histórico de la Capacitación y el Adiestramiento donde se relata dónde, cuándo y a raíz de qué surgen, para posteriormente señalar algunas definiciones de las mismas, cuáles son las diferencias entre ambas, cuál es la que realmente se lleva a cabo y como es que la Capacitación se puede vincular a otras disciplinas.

Posteriormente se aborda el marco jurídico de la Capacitación iniciando con el artículo 2º Constitucional para referir la prohibición de la esclavitud en México, la libertad de profesión en el 5º artículo y así sucesivamente todo lo relacionado con el ámbito laboral. Además se hace mención de todos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que corresponden a la Capacitación, asimismo se señalan los requisitos que

solicita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para que las empresas cumplan con su obligación de impartir Capacitación, para ello se indica cuáles son los pasos a seguir, los formatos que se deben presentar, las características de los mismos y se anexan para tener mayor claridad a este respecto.

Se indican también como se conforma, registra y funciona una Comisión Mixta de Capacitación, se muestra un panorama general de lo que debe contener un plan y programa de Capacitación en base al Capítulo III bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo, a quién deben estar dirigidos y como se registran en la STPS, así como los trámites a seguir para la expedición de Constancias de Habilidades Laborales. Todo lo relacionado a la sustentación legal constituye el segundo capítulo de la presente tesis.

En el tercer capítulo se intenta establecer un vínculo entre la Capacitación y el perfil del licenciado en Pedagogía y en base al trabajo de campo se analiza, el rol que desempeña el pedagogo en el ámbito al que se aboca esta tesis, el grado de incidencia que él mismo ha tenido en dicho ámbito, dentro de la Secretaría de trabajo y Previsión Social. Además se señalan las actividades que desempeña la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) y que son compatibles con el quehacer del pedagogo tomando como referencia su formación, se muestran cuadros sobre el número de pedagogos que laboran en la mencionada Dirección, sexo, edad y puestos que desempeñan en cada una de las tres Subdirecciones que conforman a la DGCP, así como un cuadro por cada Subdirección a fin de mostrar el número de trabajadores que existe por cada una de ellas y el grado de escolaridad

que éstos tienen además de exponer las respuestas obtenidas mediante cuestionarios y entrevistas con respecto al conocimiento general del pedagogo, a la formación profesional de los que laboran en estas Subdirecciones, a las actividades que desempeñan entre otras interrogantes.

Por último se realiza una propuesta de contenido curricular, que sirva de apoyo a la formación del Licenciado en Pedagogía para aumentar la incidencia y desempeño profesional, en el ya tan mencionado ámbito de la Capacitación y finalmente las conclusiones..

CAPÍTULO I

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

EL ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

El presente capítulo se inicia mediante un rastreo histórico a través del cual se indicará el desarrollo de la Capacitación y el adiestramiento en México de manera particular y en el mundo someramente a fin de establecer la influencia que han tenido los cambios de los modos de producción en dicho desarrollo. El hecho de que se den los avances científicos implica por sí mismo que el hombre necesita mantenerse en constante actualización con respecto a ellos para poder ser más productivo y cubrir así las necesidades que se tengan en ese momento. Posteriormente se mencionan algunos conceptos tanto de Capacitación como de Adiestramiento, así como la diferencia existente entre ellos para terminar con un intento de vincular a la Capacitación con diferentes prácticas educativas.

Científicamente ha sido imposible precisar dónde se originó el hombre y el lugar dónde apareció, todo se reduce a hipótesis y conjeturas, lo único que se conserva de los primeros hombres que habitaron la tierra es algún cráneo, fémur o dientes. Se dice que existen dos grandes momentos en la vida del hombre: 1) **La Edad de Piedra**; denominada así por que el hombre utilizó la piedra, para defenderse y para trabajar, lo cual le permitió subsistir, ya que sin la piedra hubiera perecido víctima de los animales. El hombre al principio utilizó la piedra tallada (paleolítico) y posteriormente la trabajo con esmero o sea la pulio (Neolítico), más tarde aparece el período denominado: 2) **Edad de los metales**, la cual se inicia con la utilización del cobre, debido a la maleabilidad de éste. Muchas veces el hombre tuvo que separarlo de otros minerales por lo que se dice que nació la metalurgia en ésta época, el cobre sólo no podía ser empleado para utensilios resistentes, alguna vez el hombre primitivo observó que, por medio del fuego, dos minerales casualmente reunidos - el cobre y el estaño- daban un metal de mayor dureza; el bronce.

Los pueblos que tenían el bronce vencieron a los pueblos que sólo disponían de armas de piedra, más tarde empezó a utilizarse el hierro el cual provocó una profunda revolución en la vida del hombre y cambio rotundamente la técnica de trabajo, el uso de este metal persiste hasta nuestros días.

Evidentemente desde la prehistoria han existido formas técnicas y relaciones de trabajo, sin embargo varios autores coinciden en que

el primer documento que señala formalmente dichas relaciones es el Código de Hammurabi, realizado por el rey mesopotámico del mismo nombre, en lo que no se han puesto de acuerdo es en la temporalidad ya que Siso Martínez y Humberto Bártoli señalan que se realizó en el año 2000 a.c. y Mauro Rodríguez Estrada señala el año 1700 a.c., pese a esto lo relevante es que; es el primer documento con normas de derecho avanzadísimas para su tiempo donde se señala para este caso en particular; la regulación de salarios, gratificaciones, jornadas de trabajo para obreros, marineros, pastores, honorarios para médicos y matemáticos, en donde "el maestro era propietario de la herramienta y la materia prima, tenía a su cargo a los 'oficiales' que realizaban el trabajo bajo su supervisión y a los aprendices a quienes únicamente se les daba comida y alojamiento y la oportunidad de aprender el oficio en cuestión y al cabo de un lapso de tiempo no definido y una vez que el aprendizaje se hubiere realizado, se les consideraba oficiales y podían recibir una paga"¹⁵

Este sistema tuvo una vigencia prolongada ya que el siguiente dato se encuentra en la **Edad Media** que es un período histórico que comprende 10 siglos - desde la caída del Imperio Romano de Occidente hasta el ocaso del Imperio Romano de Oriente - surgen gremios y asociaciones y con ellos la necesidad de normatizar el funcionamiento y la participación en ellas. *No existen datos precisos acerca de la historicidad de la Capacitación mundialmente hablando, de una manera detallada, sin embargo existe la prudencia de señalar lo encontrado aún cuando no tiene una secuencia cronológica estricta, basta con mencionar que los conocimientos adquiridos por el hombre en miles de años se duplicaron en 150 años (1.500 - 1.900) y nuevamente se duplicaron en los siguientes 50 años y la magnitud del conocimiento parece no tener límite.*

El sistema de la época medieval fue abandonado ya que surgieron otros métodos de trabajo; originando la Revolución Industrial.

Cabe mencionar que durante los primeros años de la Revolución Industrial, se enfrentaron a un problema importante que fue el de seleccionar hombres capaces de aprender la nueva técnica y susceptibles de apegarse a la disciplina que las diversas formas de la industria imponían, ya que en un primer momento lo resolvió el dueño de la fábrica puesto que el mismo era el que le enseñaba al trabajador a utilizar los instrumentos de trabajo por lo que podemos decir que se

¹⁵ Rodríguez Estrada, Mauro y Ramírez Buendía, Patricia. ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION Mc Graw Hill, México 1994 p. 16

capacitaba al trabajador para el trabajo, pero las condiciones en que se encontraban éstos eran inadecuadas ya que no existía una reglamentación para el trabajo, y las jornadas eran de 15 horas diarias, aspecto que se reglamentó hasta 1802 en Inglaterra y se fijaron niveles mínimos para la higiene y la educación de los aprendices, se puede decir que con esta ley se establece la base del Código de Trabajo de la Sociedad Industrial de estos tiempos, o sea de los derechos del trabajador incluyendo en ellos a la Capacitación para el trabajo.

Para 1830 Inglaterra ya tenía una gran cantidad de obreros asalariados y adaptados a las condiciones fabriles que generalmente eran malas por lo que el obrero se encontraba desnutrido y no podía pensar acerca de las causas de su miseria por lo que naturalmente atacaban a las máquinas creyéndolas las causantes de su precaria situación. El trabajador no tenía tiempo de pensar acerca del papel que estaba jugando en la fábrica ante la imperiosa necesidad de obtener medios para sobrevivir y sin embargo si se daba cuenta de la importancia que se le daba a la máquina pero no se explicaba el porqué y por ende las destruían como si con esto acabarían con su problema.

Conviene recordar que la invención de la máquina y los avances técnicos sólo sirvieron para mejorar las condiciones de vida de unos cuantos, mientras la mayoría se encontraba subordinada y en malas condiciones de vida, se generó un aumento considerable de desempleo ya que una de las consecuencias de la mecanización del trabajo fue la reducción de trabajadores requeridos en el proceso productivo; los cuales fueron sustituidos por la máquina, puesto que las operaciones que antes eran manuales se encontraron ante un sistema mecánico, más rápido y exacto al que no le daban competencia, pero al mismo tiempo se incrementaron las actividades de Capacitación en apoyo a la industria, dicha Capacitación permitió a los trabajadores adaptarse a la forma de funcionamiento de la maquinaria, aprendiendo a manejarlas en los centros de educación establecidos por empresarios.

El rápido crecimiento industrial producido por la revolución industrial, dió paso a la nueva forma de entrenamiento de los trabajadores en la máquina, que después sería empleada en su trabajo facilitándole su adaptación a su ambiente laboral y a los avances tecnológicos a fin de empezar a producir desde el momento de ingresar a una fábrica. Con el crecimiento de la Industria vino una

nueva forma de entrenamiento: **Las escuelas Industriales** entre las primeras se encuentra la establecida en Nueva York en 1872 la Asociación Cristiana de Jóvenes (YMCA) que ofrecía cursos de tipo comercial y de este tipo de escuelas son precursores Henry Fayol, y Frederick Taylor.

Posteriormente surge la Primera Guerra Mundial (1914 - 1918) con la cual se intensificó el aumento de la producción acelerando todavía más el crecimiento industrial y necesitando mayor habilidad, más fuerza, operaciones múltiples y regularización automática, en sí mayor especialización en el trabajo, con el fin de aumentar la eficiencia de los trabajadores y creando la necesidad de supervisores y ejecutivos que llevarán las actividades de dirección, planeación y ejecución de las actividades administrativas de las empresas.

Más tarde durante la Segunda Guerra Mundial (1941 - 1945) se desarrolló el Programa de entrenamiento para la Instrucción en el Trabajo (**JIT**), el cual enseñaba a instruir y trataba el problema de las relaciones entre el supervisor y el trabajador, así como el problema de métodos de trabajo, dando paso al Programa de Entrenamiento en Relaciones de Trabajo (**JRT**), siguiéndole un Programa de Entrenamiento en Métodos de Trabajo (**JMT**), le siguieron otros programas y en 1945 surge la Asociación Americana de Directores de Entrenamiento, misma que creció rápidamente al terminar la Segunda Guerra Mundial cuando se pensaba que ya la Capacitación no era útil.

En México concretamente se inicia este recuento histórico en el México Prehispánico, donde la educación era impartida tanto en los hogares como en los lugares destinados a ello, según la clase a la que se pertenecía era el lugar a donde asistían. Al **Tepochcalli** asistía la gente del pueblo, ingresaban a los cinco años para aprender el manejo y la fabricación de armas y para soportar toda clase de campañas militares por lo que su educación era muy severa, también aprendían alfarería doméstica, ceremonial, funeraria y de construcción, tejeduría, cestería, talabartería, arte plumario, instrumentos musicales, lapidaria, pintura, trabajo en talla papel y metalistería.; al **Calmecac** en cambio asistían los hijos de los nobles, en él se asignaba poco tiempo a las labores manuales ya que los alumnos dedicaban mayor tiempo al cultivo del espíritu, estudiando Astronomía, himnos heroicos y sagrados, la historia humana y religiosa y el Derecho, además de la interpretación de la escritura jeroglífica - esto hasta 1521-.

Más tarde (1521 - 1810) durante la colonización española los misioneros fundan escuelas para los indígenas, verbigracia la Escuela de Texcoco de Fray Pedro de Gante, en donde enseñaban oficios como; carpintería, sastrería, pintura, zapatería, escultura.

Por otra parte a Fray Jacobo de Téstera se le ocurrió pintar lienzos con motivos de la historia sagrada para enseñar a los mesoamericanos las verdades de la Fe, para 1531 en la Escuela de Texcoco también se enseñaba a los naturales a leer y escribir por lo que dicha escuela llegó a convertirse en Academia de Artes y Oficios atendiendo cerca de mil alumnos por curso.

Doña Catalina Bustamante fundó en 1630 una escuela de primeras letras, a las que tenían acceso las hijas de los señores indios y se les enseñaba a leer, coser, labrar, tejer, y hacer telas de mil colores, con el fin de prepararlas para el matrimonio. También en el Colegio Vasco de Quiroga en Pátzcuaro se impartían artesanías y rudimentos industriales.

El primero de Enero de 1783 abre sus puertas el Colegio de Minería, en el cual se establecieron las carreras de Ingeniero en Minas, Ensayador e Ingeniero Topógrafo.

Con el movimiento de Independencia se abrieron nuevas perspectivas en todos los ámbitos de la vida de México, aún cuando los primeros años del México Independiente fueron difíciles, poco a poco las principales ramas de las actividades económicas se fueron regenerando y en las esferas social y política el país fué reorganizado. Posteriormente don Manuel Barranda Ministro de Justicia e Instrucción Pública logra que el gobierno de Antonio López de Santa Ana cree por decreto el 2 de Octubre de 1843 las escuelas de agricultura y de Artes y Oficios, en este mismo año se fundó la Academia de San Carlos en donde por primera vez se enseñaba la agricultura, además de las ya tradicionales de pintura, escultura y grabado, este último ligado a la ilustración de libros, dicha Academia se vio forzada a cerrar sus puertas por la situación política imperante en el país, reabriendo en 1847 e iniciando nuevamente su enseñanza con un plan de cuatro años que se eleva a siete al crearse la carrera de Arquitecto Ingeniero en el año de 1857, además de las de Agricultor y maestro de obras, en este hecho influyó el éxito alcanzado por el Colegio de Minería y la necesidad de impartir la técnica de la construcción que no era atendida en dicho plantel.

En 1845 se crea la Escuela de Comercio así como la Transformación a Escuela de Artes y Oficios para Varones del

Exconvento de San Lorenzo. Se debe reconocer que Benito Juárez fue un gran impulsor de la educación técnica, ya que convirtió en escuela industrial el famoso Tecpan de Santiago, creó la Escuela de Comercio y Administración; establece las carreras de peritos empleados de Hacienda y de Relaciones, y amplía el cuadro de la enseñanza tecnológica. A fines de 1867 expide la Ley de Educación y la orgánica relativa, y transforma el Colegio de Minería en Escuela Nacional de Ingenieros, separando las carreras de ingeniero civil y la de arquitecto, para que esta última continuase en la Academia de San Carlos, que cambia su nombre a Escuela Nacional de Bellas Artes.

Durante el régimen de Porfirio Díaz se amplió el cuadro de enseñanzas verbigracia en la rama de artes gráficas y fotografía; se funda la Escuela Práctica de Maquinistas (1890); además de la Industria Militar en Tuxtla Gutiérrez Chiapas que posteriormente se convierte en Escuela de Artes y Oficios. 1903 se establece la escuela Miguel Lerdo de Tejada, la Escuela Primaria y Comercial para varones "Doctor Mora" y se inaugura la Escuela Primaria Industrial para mujeres "Corregidora de Querétaro" que abarca las ramas comercial y administrativa y de corte y confección. En 1910 surge la Escuela de Arte Industrial "Vasco de Quiroga", siendo presidente Venustiano Carranza se transforma la Escuela de Artes y Oficios para varones en la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, la cual proporciona a los jóvenes obreros, conocimientos prácticos y actividad manual; la formación de obreros se ofrecía en herrería, tornería, fundición y carpintería con una duración de tres años; y obreros mecánicos o electricistas con una duración de cuatro años y únicamente se requería para ingresar tener un mínimo de 14 años y haber cursado primaria.

1915 se funda la Escuela de Enseñanzas para el Hogar; en 1916 la Escuela Nacional de Industrias Químicas; además se reestructura y actualiza la Escuela de Comercio y Administración. y se crea la Secretaría de Educación Pública. Durante el período presidencial de Alvaro Obregón se construyen planteles como la Escuela Tecnológica de Maestros Constructores y el Instituto Técnico Industrial; además de las escuelas para señoritas Gabriela Mistral, Sor Juana Inés de la Cruz, Doctor Balmis y el Centro Industrial Nocturno para Obreras, en los que se imparten enseñanzas industriales, domésticas y comerciales; a las cuales se agrega en 1925 la Escuela Técnica Industrial y Comercial de Tacubaya, en 1930 se crea la Escuela Industrial y Comercial para señoritas en Morelia Michoacán.

Uno de los sucesos más destacados para efectos de la presente tesis es que en el año de 1931 en la Ley Federal del Trabajo se retoma el Contrato de Aprendiz que obliga al patrón a la enseñanza de un arte u oficio y a una retribución a cambio de servicios personales. Es en 1932 cuando Luis Enrique Erro define el concepto de escuela politécnica que fundamenta la definición actual de los Centros de Capacitación según la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo¹⁶. En 1937 el general Lázaro Cárdenas y el ingeniero Juan de Dios Bátiz fundan el Instituto Politécnico Nacional 4 años más tarde desaparece el Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial y se separan del Instituto las escuelas prevocacionales foráneas, se crean escuelas rurales, escuelas para obreros y mujeres con el objetivo de brindar **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**.

En 1966 se crea la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial, en la Ciudad de México, en la década de los setentas se fundan diversas escuelas de educación técnica a nivel bachillerato y profesional como se menciona en este trabajo más adelante.

Por otra parte se considera necesario definir lo que es el trabajo artesanal, el manufacturero y el industrial, debido a que son formas de producción en las que ha cambiado la participación del hombre, cuando precisamente en el siglo XVIII surgen los cambios más relevantes en los sistemas de producción, teniendo como escenarios a la revolución industrial y a la revolución francesa, lo cual redundó en la introducción de máquinas-herramientas en el proceso de la producción. Marx define la máquina-herramienta como un mecanismo que una vez que se le transmite el movimiento correspondiente, ejecuta con sus herramientas las mismas operaciones que antes efectuaba el obrero con herramientas análogas [...]. Con la transferencia, a un mecanismo, de la herramienta propiamente dicha, antes manipulada por el hombre, la máquina reemplaza a la mera herramienta. La máquina-herramienta permite así saltar la barrera orgánica que surgía entre el trabajador y el medio de trabajo en la manufactura y aumentar con ello considerablemente producción¹⁷.

¹⁶ SEP Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas QUE ES LA DIRECCION GENERAL DE CENTROS DE CAPACITACION México, 1992 p.5

¹⁷ Harnecker, Marta. CONCEPTOS ELEMENTALES DEL MATERIALISMO 58a.ed. Edit Siglo XXI, México, 1991, p.51 -52.

Cabe mencionar que los cambios no se dieron única y exclusivamente a nivel técnico sino también en el ámbito de lo económico, social, político e intelectual, lo que trajo como consecuencia un desarrollo industrial y comercial que sentó las bases del capitalismo y de la naciente burguesía, generando también el aseguramiento de grandes cantidades de materia prima para la industria al darse mayor apertura comercial que además ocasionó la mecanización y la creación de las industrias desplazando a los sistemas artesanal y manufacturero y sustituyéndolo por el trabajo industrial, debido a que los cambios generados eran los concernientes a los inventos técnicos como son máquinas para bombear agua, manufacturación de textiles, invención de tornos para hilar, la invención de la máquina de vapor, el telégrafo y la bombilla eléctrica, por lo que poco a poco se fueron dejando a un lado los instrumentos tradicionales por otros nuevos elaborados específicamente y de acuerdo a los cambios dados.

Es necesario destacar la importancia que tiene el hecho de que estos cambios no se hayan dado con anterioridad a éste siglo ya que la explicación más inmediata parece ser la mistificación religiosa del feudalismo el cual a su vez sostenía la fe del mito religioso. Sin embargo en el siglo XVIII surgen grandes filósofos como Juan Jacobo Rousseau, Diderot, D'Alembert, Voltaire, principalmente en Francia interesados en destacar que el hombre era capaz de encontrar leyes que rigieran a la sociedad mediante la razón así como había sido capaz de descubrir las leyes físicas que reglan al universo, por lo que debía existir la libertad de pensamiento y de la razón, para lo cual era indispensable que se cuestionase el derecho divino de los reyes para gobernar y la idea de que todo gira alrededor de Dios, de esta manera la filosofía de la naturaleza desplaza por sí sola a la creencia teológica pero no fué tan sencillo, ya que romper con los mitos implicaba un rompimiento con lo ya establecido, mismo que ocasionó en cierta manera el surgimiento de la revolución francesa (1789), en la cual no sólo se reflejaba esta problemática ético-religiosa sino que además se manifestaban los problemas económicos y el descontento social. Ante la situación de hambruna existente. Con la razón por guía y la duda metódica como arma luchaban por un porvenir mejor para la sociedad en que reinara la libertad, la igualdad y la fraternidad.

La pretensión de los filósofos de la Ilustración y la Enciclopedia era relacionar todos los ámbitos de la vida social de una forma coordinada para poder dar soluciones técnicas y por ello es que la producción

artesanal y manufacturera desaparecía paulatinamente dando paso a la producción industrial.¹⁸

No se debe olvidar que el trabajo artesanal se realizaba en talleres por lo que el conocimiento necesario para desarrollar dicho trabajo se aprendía dentro del mismo taller bajo la supervisión del maestro artesano, por esta razón se le denominaba también industria doméstica, además cabe señalar que aquí se cumplía el concepto de educación manejado por Durkheim "Transmisión de conocimientos de las generaciones adultas a las generaciones jóvenes".¹⁹ Cabe mencionar que dicha forma de producción nació desde finales del siglo XIV y que fué desarrollada por artesanos y comerciantes ya que los segundos abastecían de materia prima a los primeros y la actividad por medio de la cual el hombre transforma la materia y la utiliza para satisfacer sus necesidades era lo que constituía el trabajo, sin embargo estas necesidades han cambiado a través del tiempo provocando que el hombre que no cuenta con los medios de producción exclusivamente tenga para su sobrevivencia; SU FUERZA DE TRABAJO.

Otro aspecto importante es que anteriormente el sujeto conocía mediante la práctica diaria su trabajo de principio a fin y éste conocimiento era transmitido de generación en generación, -como ya se mencionó- lo que constituía una forma de mantener el secreto dándole poder de decisión sobre el proceso productivo de su trabajo, mismo que se pierde con la división social del trabajo y la fragmentación del mismo y no sólo pierde el artesano el poder de decisión sino además el de innovación y al mismo tiempo el de un conocimiento total ya que se da el hecho de que ahora sólo sabe hacer una parte del producto y la mayoría de las veces no conoce el fin de susodicho producto.²⁰

Otra cuestión importantísima es el hecho de que al realizarse prácticamente en familia el trabajo, el contacto personal era más

¹⁸ A fin de posibilitar una mayor claridad es necesario mencionar las definiciones de las siguientes categorías:

-Trabajo artesanal, es aquel que se desarrolla en un taller o en una casa, donde sólo se usan las manos y herramientas sencillas.

-Trabajo manufacturero; es aquel donde además de las manos se utiliza algún tipo de maquinaria.

-Trabajo industrial; es aquel que aparte de utilizar las manos y la maquinaria, divide la fabricación del producto mecanizando al individuo.

¹⁹ Cfr. Durkheim, Emile. EDUCACION Y SOCIOLOGÍA edit. Colofón p. 70

²⁰ Entendido como el resultado del proceso de trabajo.

frecuente y por ende más estrecho, más afectivo. En cambio en el sistema industrial se rompe debido al gran número de trabajadores y es así como nace la especialización en el trabajo y por lo tanto surge la división social del trabajo, "ésta entendida como la repartición de las diferentes tareas que los individuos cumplen en la sociedad (tareas económicas, ideológicas y políticas) y que se realizan en función del rol que cumpla cada sujeto dentro de la estructura social. Por ello la división social del trabajo empieza históricamente con la división entre el trabajo manual y el trabajo intelectual"²¹

Se puede decir que en la especialización del trabajo es donde en cierta manera se pierde el placer que antes producía el hecho de estar trabajando y establecer relaciones interpersonales así como la iniciativa y creatividad al realizarlo, ya que dicha división impide el desenvolvimiento del ser humano y su desarrollo intelectual convirtiéndolo en otra máquina más del proceso de producción al desechar toda posibilidad de convivencia social y recreación con los otros en el espacio laboral además de negarle el acceso a un posible proceso cognoscitivo, debido a que para el trabajo industrial lo fundamental estriba en un "saber hacer" que se refleje en eficiencia, lo que a su vez dejará al empresario y poseedor de los medios de producción una ganancia mayor puesto que también se está produciendo más.

El trabajo industrial se caracteriza por ser una forma racionalmente calculística cuya base es la descomposición de un objeto en diferentes partes dependientes una de las otras lo que no implica que todos y cada uno de los trabajadores conozcan de principio a fin el producto que están elaborando, ya que con esta descomposición, el sujeto pierde la posibilidad de conocer totalmente el conjunto de su trabajo como ya se ha mencionado y a pesar de todas las circunstancias lo hacen mucho más hábil cada día en su deber específico y logran que responda a la exigencia de una ejecución cada vez más rápida del trabajo que está realizando lo que conlleva a una mayor producción al convertirse la mercancía en un producto social de un grupo, casi siempre numeroso.

Es evidente que el hombre fue perdiendo los conocimientos que poseía debido a la generación de cambios dentro del proceso del trabajo dentro del sistema de producción capitalista²²; entendido como

²¹ Harnecker, Marta, op.cit. p.65 (subrayado mio).

²² Se hace referencia a este modo de producción en particular por ser el que se vive actualmente en México y no por ser esta característica privativa de él.

aquel que "se vale de la concentración de muchos obreros en un sólo lugar donde los instrumentos y medios de trabajo como también las materias primas pertenecen a un propietario..."²³ Es notable que la principal preocupación del capitalista era y es lograr la maximización productiva y que ésto sólo se podía lograr mediante la fragmentación del proceso total en pequeñas unidades por lo que se dice que "el funcionamiento de la manufactura está ligado a un considerable esfuerzo técnico y organizativo que supone una división social del trabajo..."²⁴ (como ya se ha venido mencionando) con la cual se hace a un lado la imagen del único productor dando paso a un trabajador parcial el cual no elabora un sólo producto, por lo que no cuenta con los elementos para iniciar una producción independiente, ya que carece de los medios de producción tanto para elaborar una mercancía en menor escala como para realizar una producción en serie como lo demanda el actual mercado y únicamente cuenta con su fuerza de trabajo, la cual vende al poseedor de dichos medios y no siempre al mejor postor, debido al alto índice de desempleo.

Otra característica que tiene la División Social del Trabajo es que puede medir la habilidad, atención y concentración del trabajador, elementos indispensables para el desempeño de sus funciones productivas ya que se requiere de un trabajador eficiente por que si bien se ha fragmentado el proceso de producción no se puede desligar de la dependencia de cada elemento puesto que se necesita un producto final.

El surgimiento de la industrialización del trabajo también cambio las formas de organización productiva, y sin embargo todavía se encontraba limitada para lograr un mayor desarrollo del modo de producción capitalista; limitación que se debía a la estrecha base técnica sobre la que se sustentaba, debido a que se seguían utilizando las técnicas artesanales tales como la actividad manual y el manejo directo de la herramienta sólo que ahora en pequeños fragmentos. Esto trajo como consecuencia que se diera una contradicción con las necesidades de producción creadas por la misma industria y que sin embargo se habría pasado debido a que se contaba con un indispensable elemento que era la FUERZA DE TRABAJO.

Por esta razón dentro del sistema manufacturero se comenzó a desarrollar un taller que propició el reordenamiento del proceso de producción en que se fabricaban los elementos necesarios para el

²³ De Graü, Elena. DICCIONARIO DE TERMINOS MARXISTAS p.239

²⁴ IBID. p. 380

trabajo entre ellos la máquina, primordial elemento que revolucionó de manera un tanto indiscutible como ininterrumpida las condiciones técnicas de producción mismas que se encontraban limitadas hasta el momento, entendiendo por técnicas de producción; aquellas prácticas empleadas en la producción material mediante el uso organizado de los elementos y las fuerzas naturales que derivan del conocimiento científico de la naturaleza.

Además se requería de herramientas que lograran hacer más eficiente y rápido el proceso de producción; para que el "proceso del trabajo permanezca controlado durante la jornada del trabajador, ya que las nuevas herramientas tienen que ser elaboradas sin y contra los trabajadores y ésta función sólo es posible apelando a la ciencia y al científico-técnico especializado"²⁵ las máquinas eran cada vez mejores, más rápidas, complejas y perfectas, las operaciones manuales serían cada vez más simples, por eso con la construcción de éstas, se pierde la autonomía al realizar el trabajo. Con las máquinas se ahorra energía, equipo costoso y se economiza tiempo, dando paso a una nueva forma de producción.... la industria.

Es por ello que nace la necesidad de capacitar y adiestrar al trabajador para que conociera el funcionamiento total de las nuevas máquinas así como de las herramientas y de esta manera se comienza a capacitar y adiestrar al trabajador para que realice una labor eficiente. Es conveniente mencionar que en México los esfuerzos iniciales no se centraron en la Capacitación y Adiestramiento de obreros para el desempeño de su trabajo, sino en el proceso educativo en su conjunto, esto en razón primordialmente de que algunas industrias se establecieron en lugares alejados de los centros de población y a la necesidad de que tanto el trabajador como su familia asistieran a recibir la educación básica. Sin embargo es posible la pregunta ¿Qué pasa con el hombre como un ser que construye y transforma su realidad ante las circunstancias que se le presentan?. El presente trabajo contempla como una posibilidad el hecho de que simplemente se le toma como un elemento, como un insumo, o como un costo de producción al que si bien se le han dado los elementos necesarios como por ejemplo la capacitación y el adiestramiento, las herramientas, los medios de producción en sí para

²⁵ Piña Osorio, Juan M: "REFLEXIONES EN TORNO AL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO, RACIONAL Y TÉCNICO" en Cuadernos de Posgrado No. 1 UNAM E.N.E.P. "ARAGÓN" 1988 p. 49

realizar su trabajo ello es función sólo de los intereses productivos, específicamente de los intereses del patrón propiamente dicho. La medición de habilidades se ha establecido a medida que el sistema fabril se expande, tecnifica y complejiza a través del tiempo, sin tomar en cuenta al hombre como un ser social, el cual a través de sus interacciones con los otros encuentra diferentes relaciones que influye en ellas a la vez que ellas influyen en él por lo que se torna en un ser que acepta lo que otros quieren imponerle, por circunstancias diversas como son la necesidad de sobrevivencia y el abaratamiento de la fuerza de trabajo, aspecto que actualmente se ha acrecentado con la situación que vive el país sobretodo a partir de la devaluación monetaria vivida en Diciembre de 1994, lo que está ocasionando el cierre de infinidad de pequeña, mediana y micro industria, generando un mayor índice de desempleo, lo que hace totalmente indispensable que el trabajador se capacite y actualice constantemente en habilidades físicas sin dejar de lado su proceso cognitivo.

No es en vano que el punto número 5 (Crecimiento Económico) del Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000 haga mención en un subpunto específicamente a la Capacitación y se preocupe por "impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país ya que el presidente Zedillo está conciente de que en México una de cada cinco personas económicamente activa ha recibido algún curso de capacitación y que ésta es mayor entre la población desocupada que entre la ocupada, por lo que concretamente dicho plan propone:

- 1.- Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa.
- 2.- Dar reconocimientos análogos a los escolares sobre habilidades y destrezas adquiridas en la competencia laboral
- 3.- Ampliar los programas que mediante becas otros apoyos promueven la capacitación laboral²⁶

Y por su parte el Programa de Desarrollo Educativo 1995 - 2000 también muestra la preocupación del Poder Ejecutivo, ya que el mencionado programa dice que "se alentará la formación integral de los estudiantes con una visión humanista y responsable frente a las necesidades y oportunidades del desarrollo en México. En este marco,

²⁶ Cfr. Poder Ejecutivo Federal Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000 pp. 152 - 154

se dará énfasis al desarrollo de la creatividad, dominio del español, pensamientos lógico y matemático. Además, se apoyarán acciones que atiendan la habilitación de los estudios en informática y lenguas extranjeras, entre otras áreas... Se buscará una mayor vinculación de las instituciones educativas con sus entornos socioeconómicos, mediante los programas y acciones que se propongan una participación más activa y consistente para alcanzar un desarrollo integral y sustentable de las comunidades menos beneficiadas. De igual forma, se buscará una mejor y más sistemática vinculación de las instituciones educativas con el sector moderno de la producción"²⁷

Para que se logren alcanzar las metas; la población en general debe concientizarse de que únicamente con preparación y constancia se puede soportar y quizás superar la crisis permanente que vive la sociedad mexicana, por lo que se considera relevante conocer algunas definiciones de Capacitación y Adiestramiento a fin de que todo lector del presente trabajo pueda; ya sea identificarse con alguna definición de las que se mencionan en el siguiente punto o bien construir la suya propia.

²⁷ Cfr. Poder Ejecutivo Federal Programa de Desarrollo Educativo 1995 - 2000 p. 146.

1.2. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y SU DIFERENCIA

Es indispensable mencionar algunas formas de definir a la Capacitación y el Adiestramiento para así tener una idea clara de lo que se manejará en el transcurso de la presente Tesis.

Arlas Galicia define a la Capacitación como la "adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo"²⁸.

En cambio Alfonso Siliceo señala que la Capacitación incluye el Adiestramiento pero si el objetivo principal es proporcionar conocimiento sobre todo en el aspecto técnico del trabajo, ya que "consiste en una actividad planeada, basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador"²⁹.

En el Diccionario de Ciencias de la Educación se define a la Capacitación como: la "aptitud o preparación concreta para la realización de una tarea"³⁰.

Por su parte Adriana Hernández Puente la conceptualiza como: "la actividad que permite a la organización elevar o mantener altos índices de productividad, sin que necesaria y obligatoriamente tengan que hacerse cuantiosas inversiones o sustituciones de equipo ya que tiene como fin el desarrollo de las habilidades, actitudes y aptitudes del personal al servicio de las organizaciones"³¹.

Por otro lado se tiene el concepto que maneja la Dirección General de Productividad y Capacitación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuya procedencia tiene verificativo en el Glosario de términos de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) la cual ya no existe, desapareció en 1983, dando origen a la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) pero su conceptualización sigue vigente y es la siguiente:

²⁸ García, Méndez Ana María y Del Valle Torres, Ma. del Rosario. "LA PARTICIPACION DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACIÓN EN UN CASO. LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE MÉXICO", UNAM ENEP "ARAGÓN", México, 1988. p. 45

²⁹ IBÍDEM

³⁰ DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Tomo 1 A-H Publicaciones Diagonal Santillana, México, 1987, p.47

³¹ Hernández Puente, Adriana. "ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL PÚBLICO", México, 1994, p.321-322

Capacitación "es 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 a las áreas de aprendizaje cognoscitiva y afectiva."³²

Se puede apreciar en todas las definiciones que existe un punto en común las **aptitudes** y es; señalar como intención de la capacitación; el desarrollo del hombre para que adquiera conocimientos o habilidades influyendo en aptitudes y opiniones que generan tendencias de actuar en contra o a favor de hechos o estructuras, lo que conlleva a definir a las actitudes y aptitudes para lo que se tomara en cuenta a Jiménez Castro " las actitudes son diferentes de las aptitudes... decimos (SIC) que las **aptitudes** pueden ser susceptibles de medición cuantitativa por que las personas tienen en mayor o menor grado de comprensión, fuerza de concepción, presencia de ánimo, atención, energía, memoria, perspicacia, inventiva, capacidad de observación, riqueza de ideas, lógica, profundidad, claridad, etc. que constituyen rasgos permanentes de la manera de ser de los individuos. En cambio a las *actitudes* sólo cabe identificarlas... mediante... las manifestaciones de la conducta espontánea o en las reacciones relevantes de otros. Es muy importante no confundir actitudes con aptitudes, pues tal error puede tener muy graves consecuencias en el campo laboral. La actitud adoptada por el hombre influye en el rendimiento y en la productividad de las propias aptitudes. Incluso la actitud adoptada puede desarrollar nuevas aptitudes hasta entonces ignoradas"³³

Por otro lado se tiene al Adiestramiento , al cual muchos autores consideran como parte de la Capacitación verbigracia Hernández Puente.

Arias Galicia dice que el Adiestramiento "es proporcionar destreza en una habilidad adquirida casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz"³⁴

Por otro lado William Mc Ghee dice que el Adiestramiento; "es el conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el Aprendizaje de sus empleados de forma que su conducta

³² Secretaria de Trabajo y Previsión Social GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LA UCECA. p.26

³³ Cfr. Hernández Puente Adriana. op. cit. p.323

³⁴ García Méndez Ana M. op. cit. p.46

resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la empresa³⁵

También Alfonso Siliceo habla sobre el Adiestramiento y señala que es " la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico"³⁶

Además el Diccionario de Ciencias de la Educación menciona al Adiestramiento como el "desarrollo de actividades técnico profesionales dentro de un agobiante culto a la especialización y la consecuente <<deshumanización de la vida humana>>. // Proceso de formación de actitudes con el objeto de desarrollar destrezas en el arte de vivir"³⁷

En cambio Hernández Puente menciona lo siguiente "el Adiestramiento en su acepción más simple significa hacer diestro a alguien o enseñarle a manejar su mano derecha, por ser la que normalmente se utiliza en el desempeño de labores. manuales. Dicho concepto ha evolucionado y en la actualidad conforma la etapa inicial del proceso de Capacitación Laboral, pero se le sigue relacionando con el perfeccionamiento de habilidades físicas y mecánicas"³⁸

Por su parte la DGCP lo conceptualiza 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 coordinación de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz"³⁹

Como es visible la intención del Adiestramiento es, que mientras una desarrolla aptitudes, el otro desarrolla habilidades y destrezas, la primera para un puesto y la segunda para el puesto en sí. Sin embargo dado el manejo que se hace de la Capacitación y el Adiestramiento resulta innecesaria una distinción entre ambas, ya que comunmente se habla sólo de Capacitación, además de que ambas tienen la intención de lograr la eficiencia en el trabajo y eliminar los problemas que pueden surgir de las relaciones interpersonales, por ello es que casi siempre se habla de ellas como sinónimos o como ya se mencionó se habla sólo de Capacitación olvidando el término de Adiestramiento, prueba fehaciente de ello la encontramos en los

³⁵ IBÍDEM

³⁶ IBÍDEM

³⁷ DICCIONARIO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN op. cit. p.47

³⁸ Hernández Puente. op. cit. p. 323

³⁹ STPS op.cit. p. 16

formatos que proporciona la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (consultense anexos), en los que se aprecia que no existe un formato para cada uno de ellos sino que sirven para ambos, de igual manera es manejada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Como ya se mencionó en el apartado anterior la sociedad mexicana y tal vez la mundial necesita de preparación constante y lo menos relevante es el nombre que reciba dicha preparación (Educación permanente, educación informal, NO formal, educación de adultos, capacitación y adiestramiento etc.) lo medular es que la Capacitación y el Adiestramiento están presentes en cualquier ámbito del conocimiento, por lo que se considera necesario mostrar algunas prácticas educativas con las que está vinculada la Capacitación, lo cual constituye el siguiente apartado.

1.3 LA CAPACITACIÓN Y SU RELACIÓN CON OTRAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS

Es importante reconocer que el avance de la ciencia y de la técnica ha servido como un instrumento de control sobre el hombre, a pesar de ser un producto de la capacidad creadora del mismo, por lo que quizá sea válido cuestionar la utilización que se le da a los avances logrados, ya que si al principio éste control era sólo desposeerlo de los medios de producción, más tarde se convierte en un control sobre su poder de decisión respecto al trabajo, es también cierto que la Capacitación se ha institucionalizado para cumplir una función específica, que no es precisamente la de contribuir a la formación de un hombre reflexivo puesto que el trabajo ya no es visto propiamente como la satisfacción inmediata de las necesidades y creatividad del hombre al hacerlo sino que el hombre ya no se reconoce como propietario de lo que produce, actualmente gran parte del trabajo industrial se lleva a cabo con la utilización del área corporal de una manera mecánica que muchas veces no se piensa sino que ya se realiza robóticamente, debido a que no pone su fuerza creadora al servicio de sí mismo.

Es por ello que la Capacitación ha sido institucionalizada, se ha normativizado, estableciendo formas sociales, jurídicas, organizaciones necesarias para lograr ciertos fines y se presenta ante los hombres como una validez que está por encima de su accionar y se ha legitimizado para prevalecer los intereses hegemónicos.

En México se ha establecido como una obligación de los patrones y un derecho de los trabajadores pero sin embargo lo que en realidad hace es medir los tiempos y movimientos con los que se debe realizar determinado trabajo, así como las actitudes, todo en función de la producción y el desarrollo capitalista de esta manera podemos catalogar a la Capacitación como un instrumento que establece reglas legalmente conocidas en donde se repetirá cuantas veces sea necesario, la función específica del hombre dentro del sistema productivo, moldeando de esta forma el ideal de hombre que necesita el capitalismo, puesto que el mejor medio de control del tiempo y de la fijación del trabajador a un lugar determinado es precisamente la Capacitación.

A través de la Capacitación se ejerce un poder que no es mediante la fuerza física sino por aparente convicción de los hombres mismos, acerca de la función de su trabajo (además de que tienen la creencia, por que así se les ha formado, de que con la Capacitación estarán en posibilidades de conseguir un mejor empleo, más remunerativo, lo que no siempre se cumple) por lo que recibe con gusto la formación mediante contenidos "prácticos" para la aplicación inmediata en el proceso productivo.

Es visible que el poder ha pasado a manos de las instituciones en donde se ejerce cada vez con mayor sutileza, por lo que se puede decir que con los contenidos de la Capacitación se pretende formar conciencias pragmáticas que funcionen como mecanismos perfectamente acoplados a la realidad del momento, su finalidad es la apropiación real de la esencia humana por el sistema y para el sistema, puesto que se determinan las aptitudes y actitudes socialmente necesarias, vivimos en una sociedad con un sistema de dominio en donde por medio de la capacidad de producción se reproducen como dice Marcuse "los individuos estandarizados, intercambiables, calibrados, cada vez menos preocupados por su autonomía, tienden a limitarse a la tarea de regular su coordinación con la sociedad. De esto nace la conciencia feliz, la creencia de que el universo es racional y de que el sistema establecido distribuye los bienes" ⁴⁰

Además de que de esta manera se regula y se marcan los límites de la conducta humana, de modo que aquel que se encuentre sometido, sentirá poder ser feliz pensando la vida como algo cómodo llegando a considerar la satisfacción de las necesidades materiales como un fin último.

Por otra parte con la institucionalización de la Capacitación se ha normatizado la conducta que es repetida por el hombre y se ha legalizado por medio de la institución. O sea esa institucionalización surge precisamente de la interacción de los mismos hombres y si bien en un momento dado la Capacitación no contaba con una legalidad, después por el mismo proceso de transformación en la producción y las relaciones sociales y ha surgido la necesidad de darle una legitimización.

Concretamente en México se puede apreciar su incipiente avance industrial, por que ha surgido la necesidad de capacitar al

⁴⁰ Masset, Pierre. EL PENSAMIENTO DE MARCUSE Edit. Amorrortu, Buenos Aires, 1986, p.28

trabajador, se ha sistematizado, programado y evaluado para que la producción sea más y mejor, sobre todo ahora con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Cánada ya que de por sí siempre hemos "vendido" nuestra fuerza de trabajo a bajo costo a las trasnacionales que están en nuestro país. He aquí donde el licenciado en Pedagogía tiene que ver con la Capacitación, esto sólo si se quiere ser un sujeto integrado a su realidad, ya que según Freire "un hombre integrado es un hombre sujeto, la adaptación es un concepto pasivo, la integración o comunión es un concepto activo"⁴¹

"El fracaso de las empresas basado en su poca organización confunde sus élites y las conserva en una posición ingenua frente a sus problemas"⁴² por lo anterior el pedagogo debe evitar caer en el asistencialismo,⁴³ ya que éste hace de quien lo reciba un objeto pasivo y crea en quien lo da una sensación mesiánica, de ahí que se crea que lo mas idóneo es integrar equipos multidisciplinarios para planear, desarrollar, ejecutar y supervisar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento. Es palpable que con el TLC existe un abaratamiento mayor de la mano de obra, consecuencia del desmesurado aumento de desempleo. México tiende a ser un país netamente manufacturero o mejor dicho oficialmente manufacturero ya que en el país se elaboran muchas de las cosas que se compran como importación y que de ésto sólo tiene la etiqueta por ello quizá el mejor término sea el de país maquilador. Se ha visto que desde antes de la firma se iniciaron programas de Capacitación al por mayor como si con esto se garantizara un mejor forma de vida para el trabajador y su familia sin embargo no ha sido así, por el contrario sigue creciendo el desempleo al cerrarse día a día más empresas, al decidir no seguir invirtiendo en la apertura de fuentes de trabajo debido a la incertidumbre que se vive en este país primordialmente por lo de Chiapas y la reciente devaluación por lo que las inversiones extranjeras se han detenido ocasionando un paro en la economía nacional.

Por ello es que la Capacitación debe vincularse con otras disciplinas como son: la Economía ya que con ésta recesión que tiene el país es necesario presentar alternativas viables para salir de ella sin

⁴¹ Freire, Paulo. LA EDUCACIÓN COMO PRÁCTICA DE LA LIBERTAD 25a. de., México, Siglo Veintiuno, 1979 p.31

⁴² IBID p. 45

⁴³ Asistencialismo "es una forma de acción que roba al hombre condiciones para el logro de una de las necesidades fundamentales del alma - LA RESPONSABILIDAD-" IBID. p.50

trabajador, se ha sistematizado, programado y evaluado para que la producción sea más y mejor, sobre todo ahora con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Canadá ya que de por sí siempre hemos "vendido" nuestra fuerza de trabajo a bajo costo a las transnacionales que están en nuestro país. He aquí donde el licenciado en Pedagogía tiene que ver con la Capacitación, esto sólo si se quiere ser un sujeto integrado a su realidad, ya que según Freire "un hombre integrado es un hombre sujeto. la adaptación es un concepto pasivo, la integración o comunión es un concepto activo"⁴¹

"El fracaso de las empresas basado en su poca organización confunde sus élites y las conserva en una posición ingenua frente a sus problemas"⁴² por lo anterior el pedagogo debe evitar caer en el asistencialismo,⁴³ ya que éste hace de quien lo reciba un objeto pasivo y crea en quien lo da una sensación mesiánica, de ahí que se crea que lo más idóneo es integrar equipos multidisciplinarios para planear, desarrollar, ejecutar y supervisar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento. Es palpable que con el TLC existe un abaratamiento mayor de la mano de obra, consecuencia del desmesurado aumento de desempleo. México tiende a ser un país netamente manufacturero o mejor dicho oficialmente manufacturero ya que en el país se elaboran muchas de las cosas que se compran como importación y que de esto sólo tiene la etiqueta por ello quizá el mejor término sea el de país maquilador. Se ha visto que desde antes de la firma se iniciaron programas de Capacitación al por mayor como si con esto se garantizara un mejor forma de vida para el trabajador y su familia sin embargo no ha sido así, por el contrario sigue creciendo el desempleo al cerrarse día a día más empresas, al decidir no seguir invirtiendo en la apertura de fuentes de trabajo debido a la incertidumbre que se vive en este país primordialmente por lo de Chiapas y la reciente devaluación por lo que las inversiones extranjeras se han detenido ocasionando un paro en la economía nacional.

Por ello es que la Capacitación debe vincularse con otras disciplinas como son: la Economía ya que con ésta recesión que tiene el país es necesario presentar alternativas viables para salir de ella sin

⁴¹ Freire, Paulo. LA EDUCACIÓN COMO PRÁCTICA DE LA LIBERTAD 25a. de., México, Siglo Veintiuno, 1979 p.31

⁴² IBID p. 45

⁴³ Asistencialismo "es una forma de acción que roba al hombre condiciones para el logro de una de las necesidades fundamentales del alma - LA RESPONSABILIDAD-" IBID. p.50

sangrar más el poder adquisitivo de los trabajadores de la clase media y del proletariado en sí, así como para el estudio de la creación de bienes y servicios, se asevera lo anterior ya que la productividad está basada en el análisis del sistema de valores el cual proporciona un fundamento para la operación de cualquier empresa comercial dentro de la sociedad, al mismo tiempo la teoría económica se relaciona con la teoría organizacional aspecto que está íntimamente ligado a la Capacitación puesto que ésta última estudia, promueve y desarrolla sistemas organizacionales, así como lo referente a recursos humanos, al movimiento laboral y el desarrollo de ejecutivos y empleados entre otras muchas actividades; también la Capacitación se vincula con la Psicología la cual puede servir de apoyo a los ya mencionados a superar la crisis y despertar su creatividad y entusiasmo para lograr un empleo que proporcione quizás ya no un bienestar económico pero sí un salario seguro que es mejor que estar desempleado, también esta práctica educativa se aboca al reclutamiento y selección de personal, así como a la organización de personal, al análisis de los niveles gerenciales y del personal ejecutivo y conjuntamente con la economía con vías a lograr cambios en la motivación de los individuos y/o grupos para obtener mayor productividad, también es importante el conocimiento y aplicación de la dinámica de grupos ya que ésta puede reforzar el desempeño organizacional debido a que el éxito en alcanzar los objetivos organizacionales depende en gran medida de factores humanos o sea del sistema psicosocial; con la Física, Química, Biología entre otras también debe existir una relación estrecha debido a que actualmente es muy importante mantener el equilibrio ecológico y no es esto privativo de las escuelas, (el enseñar a los niños, adolescentes y adultos) también las empresas deben concientizar a los padres para que éstos a su vez puedan hacerlo con sus hijos y de esta manera se mejore o al menos se mantenga dicho equilibrio, una manera de realizarlo puede ser la implementación de campañas de reforestación, de limpieza y conservación de los centros de trabajo y las comunidades, dichas campañas deben ser familiares para lograr que mediante la convivencia el niño logre una conciencia sólida.

Oblivamente la Sociología tiene vital relevancia para la Capacitación debido a que ésta se dedica al estudio de todos los problemas que aquejan a la sociedad, por lo que le concierne la Capacitación ya que ésta está íntimamente ligado al bienestar social y familiar, a la estabilidad económica, a los Índices de desnutrición, a los

programas de ayuda social y familiar, además de que constituye un pilar fundamental en el desarrollo de los conceptos organizacionales, destacando el modelo burocrático de Max Weber, dicho modelo posee ciertas características estructurales y normas que se utilizan en organizaciones muy complejas, el concepto de burocracia según Weber es la forma más eficiente que pueden utilizar las organizaciones complejas y se refiere al derecho de ejercer la autoridad con base en un puesto, dicho en otras palabras la forma burocrática es el instrumento más eficiente de la Administración a gran escala que jamás se ha desarrollado en la sociedad industrial moderna⁴⁴, por lo mismo dicha forma logra constituirse en una respuesta a las necesidades del medio ya que cuenta con; una jerarquía bien definida, con un sistema de derechos y obligaciones para cada puesto, un sistema de promoción y selección de empleados basada en su competencia técnica, dicho modelo también proporcionó el marco teórico y el punto de partida para gran parte de la teoría e investigación sobre desarrollo organizacional actuales, ya que ahora también toman en cuenta los factores del comportamiento que Weber no consideró y que son relevantes, de ahí la sugerencia de que lo idóneo sería trabajar La Capacitación y El Adiestramiento en un equipo multidisciplinario, ya que cada profesionalista de acuerdo a su área y perfil puede aportar ideas valiosas.

Como se puede notar todo lo anterior se relaciona estrechamente con la administración, que también se encarga del desarrollo organizacional, de elaborar una teoría administrativa vinculada a las empresas y al desarrollo de la misma administración, organizando una especialización para el trabajo (con la finalidad de lograr objetivos), dar controles e instrucciones, cooperar en metas de organización, en estructurar y controlar los recursos humanos, de lo cual la Capacitación también se encarga a fin de analizarlo para que sus programas logren cubrir los objetivos para los cuales fueron creados. Por otra parte no se debe olvidar de ninguna manera a los Ingenieros sobre todo a los de Computación, puesto que ahora el que no se actualiza en ella se vuelve obsoleto y por supuesto también el Derecho tiene su parte debido a que nuestra sociedad se rige bajo el estado de derecho y éste ha dado pauta para la institucionalización de la Capacitación como se verá en el siguiente capítulo.

⁴⁴ Cfr. Weber, Max. The Theory of Social and Economic Organization, traducida por A.M. Henderson y Talcott Parsons. The Free Press of Glencoe, New York, 1964, p. 328

CAPÍTULO 11

MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

2.1. HISTORIA JURÍDICA LABORAL.

Este capítulo habla acerca de los elementos de orden jurídico que rigen a la Capacitación en México, debido a que se considera importante tener claridad a este respecto, nadie puede aspirar a ser Agente Capacitador sin conocer ampliamente el Marco Jurídico de la Capacitación. Por ello se inicia con un acercamiento histórico de las normas que se han postulado sobre la relación laboral, para posteriormente informar sobre los requisitos solicitados a las empresas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social así como de los formatos que se tienen que presentar para poder impartir la Capacitación y el Adiestramiento como lo estipula la Ley.

Parece ser que el primer documento que realiza señalamientos sobre la relación laboral es el Código de Hamurabi en la Antigua Mesopotamia, ya que habla acerca de la regulación de salarios, gratificaciones, jornadas de trabajo para obreros, marineros, pastores, honorarios de médicos y matemáticos entre otros.

Asimismo en la Edad Media -como ya se mencionó en el primer capítulo- surgen en Europa gremios y asociaciones y con ellos la necesidad de normativizar el funcionamiento y la participación en ellas y no se tienen más datos hasta la revolución industrial (Francia 1789).

En México concretamente es hasta la Época Colonial cuando aparecen las normas en un documento denominado "Leyes de Indias" el cual contenía disposiciones protectoras para aquellos que prestaban algún servicio, tomando en cuenta factores como el sexo y la edad, la jornada y el salario, como una forma de brindar protección a las mujeres y a los niños que vendían su fuerza de trabajo; esto no se dio antes, debido a la esclavitud existente y a que éste país era una colonia española que permitía la esclavitud.

Después de la Guerra de Independencia (1810-1821) hubo una pausa debido a la situación imperante en México, ya que se declaró el primer Imperio (Agustín de Iturbide), tiempo después existían diversos problemas ocasionados por el establecimiento de la naciente república, la sociedad mexicana se enfrentó a:

- 1.- Los conflictos entre centralistas y federalistas, que eran grupos políticos con ideas diferentes acerca de la forma de gobierno y la manera de dirigir al país.
- 2.- La inestabilidad política y la debilidad de los gobiernos.

- 3.- Las agresiones de Francia, Estados Unidos, España y Gran Bretaña por deudas.
- 4.- Los obstáculos para el desarrollo del comercio; elevados impuestos, falta de vías de comunicación y medios de transporte, e inseguridad en los caminos.
- 5.- El escaso desarrollo manufacturero y el predominio del trabajo artesanal.
- 6.- El retraso de la agricultura debido a la falta de herramientas, el desconocimiento de los avances técnicos-científicos de esa época pero sobre todo la escasez de capital debido a lo señalado en el punto 2 primordialmente.
- 7.- La imperante desigualdad social y económica.

Dicha pausa se puede decir que concluye hasta la Guerra de Reforma mediante la cual se impuso el individualismo y el liberalismo político creando condiciones para establecer un Congreso Constituyente que sesionó en 1856, y en el cual tuvo verificativo la Constitución de 1857, en donde destacaron Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta que propusieron legislar la protección al salario y la jornada laboral, asimismo plantearon la participación de utilidades de las empresas a los trabajadores, aún cuando fueron soslayadas sus propuestas se debe considerar su relevancia, ya que sentaron bases para que posteriormente se reglamentaran los puntos mencionados.

Cabe destacar que aún cuando Maximiliano de Hamsburgo (1864-1867) fue traído y apoyado por los conservadores, él era un pensador liberal por ello durante su Imperio se promulgó el "Estatuto Provisional del Imperio" y la "Ley del Trabajo del Imperio" mismo que daba al trabajador la libertad de separarse de su trabajo, regulaba el pago en efectivo del salario, así como, prohibía las cárceles privadas y los castigos corporales para los trabajadores además de imponer sanciones de índole económico por la violación de las normas laborales por citar algunos ejemplos. Sin embargo esto no solucionó el problema de la explotación, el cual ha tenido su mayor expresión⁴⁵ durante el gobierno de Don Porfirio Díaz causa primordial del estallido de la Revolución Mexicana (1910 -

⁴⁵ Algunas personas no están de acuerdo en que el porfiriato represente dicho problema, sin embargo, y aún cuando en éste período se dio un crecimiento económico en el país, se considera importante señalar el mencionado problema y poner de ejemplo las huelgas de Río Blanco y Cananea, así como la situación de explotación que sufrían en Yucatán en las haciendas henéqueneras Cfr. Kenneth, Turner John. México bárbaro Edit. Época S.A. México 1987.

1917) durante el período de duración de esta guerra mucha gente luchaba por mejoras de tipo laboral entre ellos Emiliano Zapata. En 1914 en Aguascalientes surgen propuestas acerca de la reducción de la jornada laboral a 9 horas, el descanso semanal y la prohibición de la reducción del salario, asimismo en San Luis Potosí y Tabasco se publican disposiciones sobre salario mínimo y jornadas de 8 horas de Trabajo. En Octubre de este mismo año en Veracruz se expide la primera "Ley del Trabajo del Estado" en un intento de reivindicar a los trabajadores de Río Blanco y así siguieron otros Estados como Yucatán y Coahuila.

Por lo anteriormente citado es posible comprender que cuando surge la Convocatoria para el Congreso Constituyente (1916) ya existían tesis fundamentales sobre el derecho de trabajo, y entonces se tomaron en cuenta las propuestas de Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta planteadas en 1856, quedando plasmadas el 23 de Enero de 1917 fecha en que se aprueba la inclusión del artículo 123 de la Constitución de 1917 misma que rige al país actualmente.

Cabe mencionar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos esta constituida por dos grandes apartados:

Uno de tipo Dogmático cuyo objetivo es señalar los principios fundamentales que como "dogmas" debe respetar el Estado en relación con los individuos y que son denominados Garantías Individuales siendo en total 29 Artículos y.

Otro de tipo Orgánico y que hace referencia a la estructura de Poder, así como al grado de responsabilidades, funciones y al correcto ejercicio de las mismas concretamente a los deberes y obligaciones del Estado y su aparato gubernamental.

Cabe destacar que precisamente el Artículo 2o de la parte dogmática dice textualmente:

"Esta prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio Nacional alcanzaran, por ese solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

El Artículo 5o hace mención a la libertad de profesión, la cual sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

El artículo 27o que versa sobre la tierra y la forma de repartición y trabajo de la misma y los requisitos para que esta se convierta en propiedad privada.

El Artículo 32 que señala que los mexicanos tienen prioridad sobre los extranjeros en igualdad de circunstancias para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno y que los mexicanos podrán desempeñar algunas posiciones como las de capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos y en general de todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave amparada con la bandera o insignia mexicana así como los cargos de capitán o comandante de puerto, aeropuerto, o agente aduanal en la República Mexicana.

Y el más relevante para la presente tesis que es el Artículo 123 que se localiza en el Título sexto de la Constitución "Del Trabajo y de la Previsión Social", que tiene dos apartados: el A con XXXI Fracciones y el apartado B con XIV Fracciones.

La premisa fundamental de este Artículo es "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil"

El apartado A de este artículo rige a obreros, jornaleros, empleados, empleados domésticos, artesanos y en general todo contrato de trabajo. Regula la duración de la jornada laboral desde 3 horas diarias hasta 8, o 3 días consecutivos, del tipo diurno, nocturno, extraordinario y para mayores de 14 años y menores de 18 según sea el caso, también señala que el trabajador tiene derecho a un día mínimo de descanso semanal así como el derecho a seis días de vacaciones para el primer año de trabajo así como lo concerniente al descanso por embarazo, lactancia, salarios, participación de utilidades, derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, también hace referencia a la Constitución del Patrimonio Familiar tanto en lo local como lo federal.

En el apartado B encontramos similitudes con respecto al apartado A con respecto a jornadas, descansos, salarios y derechos de los trabajadores en general. Rige los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores y dice lo siguiente:

- Fijación de salarios limitada por los presupuestos de egresos.
- Derecho de ascenso regulado por un sistema escalafonario.
- Despido de los trabajadores únicamente por causas imputables a ellos.

- Derecho de huelga en caso de violación general y sistemática de los derechos laborales.
- Derecho de Jubilación.
- Obligación del Estado de establecer centros vacacionales y tiendas económicas.
- Creación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- Respeto a las leyes aplicables a militares, marinos, cuerpos de Seguridad Pública y personal del servicio exterior.
- Protección a empleados de confianza en salarios y beneficios sociales.
- Sujeción del personal del sistema bancario a este apartado.
- Obligación del Estado de organizar escuelas de Administración Pública.

El documento que jerárquicamente sigue de la Constitución Política Mexicana es la Ley Federal del Trabajo, misma que surge en 1931, tomando como base el Contrato de Aprendiz, cuyo antecedente es el Código Civil de 1870 en el que se incluía un capítulo destinado al aprendizaje, dicho contrato se suprime en 1970 con la Nueva Ley Federal del Trabajo que establece a través de la fracción XV del artículo 132; la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, sin embargo no existía la contraparte legal que exigiera su observancia.

El 27 de Diciembre de 1977 se modifica la Ley Reglamentaria correspondiente o sea, la Ley Federal del Trabajo, publicando las modificaciones en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de Abril de 1978, mismo que entró en vigor el primero de Mayo del mismo año y está vigente a la fecha.

En el caso concreto del presente trabajo también se debe señalar que: en base al artículo 90 constitucional que dice; "La Administración Pública Federal sera centralizada y paraestatal conforme a la **Ley Orgánica** que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación.que estarán a cargo de las secretarías de Estado y departamentos administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación....." y a la mencionada Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que en su artículo 40 señala a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como la encargada de dar cumplimiento a las disposiciones referentes a Capacitación,por lo que la STPS se apoya en un Reglamento Interno, publicado en el Diario Oficial de la

Federación el 13 de Diciembre de 1990 y que sigue vigente a la fecha de donde se desprende de Dirección General de Capacitación y Productividad, específicamente en el artículo 15 del citado reglamento, el cual a través de XX puntos señala las actividades que le compete a la Dirección referida, a fin de que se tenga una mayor claridad se anexa el orgánigrama de la Secretaría (Anexo 1).

2.2 LINEAMIENTOS JURIDICO ADMINISTRATIVOS QUE RIGEN A LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL PARA QUE SE LLEVE A CABO LA CAPACITACION DENTRO DE LAS EMPRESAS

Para dar cumplimiento al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el Estado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha institucionalizado la Capacitación y el Adiestramiento en base a las normas jurídicas señaladas en la página anterior, debido a que estos son obligatorios pero no pertenecen a la educación formal sino a la informal de acuerdo a lo que se menciona en la introducción de la presente tesis.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establece ciertas normas ya que ella es la encargada de promover, prestar asesoría e impartir cursos de Capacitación, a fin de aumentar la productividad en el trabajo, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad creada en 1983 al desaparecer la UCECA, para lo que ha diseñado formatos que le ayuden a tener y mantener constantemente un control y organización para llevar a cabo su tarea puesto que el objetivo de ésta Dirección es organizar, promover y supervisar las acciones de la Capacitación y el Adiestramiento, mismas que deben realizarse en beneficio de la población trabajadora, así como ya se ha nombrado lo relativo a mejorar los niveles de productividad en el trabajo; para lo cual cuenta con una serie de formatos que son proporcionados a las empresas solicitantes de dicha asesoría para que realicen su trámite, cabe señalar que únicamente se proporciona un juego otorgando la facilidad a las empresas para reproducirlos (bajo ciertas especificaciones)⁴⁶

Estos formatos sirven de apoyo a la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) para realizar su función y al mismo tiempo le ayuda a llevar un control del proceso de Capacitación en cada empresa, ya que inicialmente y por grupos se les brinda la asesoría sobre como llenarlos y de que manera específica se beneficiará la empresa, se parte del supuesto que las empresas ya realizaron su diagnóstico de necesidades, pero en caso contrario se proporciona la asesoría para hacerlo y seguir los procedimientos

⁴⁶ Vd. anexos

correctamente, La DGCP tiene personal encargado de dicha actividad, así como del seguimiento y evaluación de la Capacitación y el Adiestramiento y toman como punto de partida a los formatos referidos, ya que en base a ellos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de aprobar, modificar y regular los planes y programas, vigilar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas y dictaminar sanciones en cuanto a Capacitación y Adiestramiento. Los formatos son los siguientes:

El DC-1 que sirve para constituir y registrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (Anexo 2)

El DC-1A utilizada para informar sobre la actualización de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (Anexo 3)

El DC-U que es la forma única para el informe sobre la Constitución de la Comisión Mixta y Presentación resumida del Plan de los programas de Capacitación y Adiestramiento para Empresas hasta con 19 trabajadores. (Anexo 4)

El DC-2 donde se presenta de manera resumida los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento. (Anexo 5)

El DC-2A donde se declaran las modificaciones realizadas a dichos planes y programas. (Anexo 6)

El DC-4 donde se explican los requisitos a cubrir para la expedición de las Constancias de Habilidades Laborales. (Anexo 7)

El DC-5 que contiene el listado de personas que ameritan se les expidan la respectiva constancia. (Anexo 8)

Se debe señalar que no se entregan todos los formatos al mismo tiempo, sino que la primera vez que una empresa registra sus planes y programas de Capacitación y Adiestramiento únicamente, presenta los formatos DC-1, DC-2, y posteriormente como vayan avanzando en el procedimiento.

Tomando en cuenta que toda Capacitación y Adiestramiento debe basarse en la carencia específica como pueden ser relaciones humanas, habilidades de los trabajadores, conocimientos teórico-prácticos e incluso de capital, o en aquello que ya hay pero que no está debidamente estructurado se debe realizar una detección de necesidades (administrativas, sociales, organizacionales, afectivas, económicas o de productividad) la cual puede dar origen a un programa de inducción o a un determinado programa de Capacitación, mismo que es considerado parte medular en una empresa.

Cabe mencionar que los cursos de Capacitación y Adiestramiento tienen como objetivo generar un cambio de conducta o de actitud siempre, de lo contrario se convierte en una pérdida financiera, por ello es indispensable tomar en cuenta necesidades reales a fin de que el trabajador aprenda a obtener un bagaje amplio en conocimientos con su capacitación constante, lo que a su vez le permitirá ser más productivo evitando así la pérdida financiera y logrando retribuir productivamente a la empresa.

Conviene recordar que la "Producción en serie típica del mundo altamente técnico de hoy, como organización del trabajo humano es posiblemente, uno de los factores más característicos de la manifestación del hombre, ya que exige de él un comportamiento mecanizado por la repetición de un mismo acto con el que realiza sólo una parte de la totalidad del producto del cual se desvincula, y por lo tanto lo "doméstica" le exige una actitud crítica frente a su producción al mismo tiempo que lo deshumaniza, con la estrechez de la especialización exagerada, reduce sus horizontes, hace de él un ser pasivo, miedoso, ingenuo " ⁴⁷De ahí la gran contradicción por un lado se asevera que se le otorga al trabajador una mayor participación dentro del campo productivo y la vida nacional, sin embargo, con la exigencia de la especialización exagerada se limita esa actitud crítica que aparentemente se le demandó. Es cierto que la solución de esto dentro de la producción en serie no se encuentra en la defensa de formas anticuadas e inadecuadas para la actual época, pero sí en la aceptación de la realidad dejando atrás el horror a las máquinas (cabe destacar que actualmente aquel que no sabe computación está prácticamente fuera del sector productivo) y poniendo énfasis en la HUMANIZACIÓN del hombre.

Uno de tantos medios para dicho fin puede ser el esfuerzo compartido del equipo interdisciplinario de Capacitación y el Adiestramiento para que no se den ideas únicamente inertes como dice Whitehead " ideas inertes, quiere decir, ideas que la mente se limita a recibir sin que las utilice, verifique o transforme en nuevas combinaciones" ⁴⁸.

⁴⁷ Freire Paulo LA EDUCACIÓN COMO PRÁCTICA DE LA LIBERTAD Edit. Soglo Veintiuno, México 1979, p.84

⁴⁸ IBID. P. 88

Se debe realizar un análisis crítico del propio contexto para así poder ascender a una rectificación de la realidad así como el cumplimiento de la impartición de la parte humana de la Capacitación ya que esto también lo señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como sigue:

La Capacitación tiene dos ámbitos los cuales deben estar incluidos en los Planes y Programas de Capacitación:

A:Técnica	B:Humana
Todo aquello que le sirve al trabajador dentro de su desarrollo laboral.	Lo concerniente a las relaciones interpersonales y al desarrollo personal del individuo.

"El desarrollo significa el proceso integral del hombre y consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los individuos, incluyendo aquellos que tienen la más alta jerarquía en la organización de las empresas"⁴⁹

Por ello es importante que el pedagogo amplíe sus horizontes, se integre como diría Freire al campo laboral de la Capacitación

Por otro lado se considera necesario detallar la normatividad de la Secretaría del Trabajo para cumplir con lo encomendado por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40 que señala lo siguiente: **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, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo, requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y aquellos que están expresados en la **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS**

⁴⁹ Gúzman, Valdivia, Isaac. PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACION Edit. Limusa Wiley, México, 1966, p.69

MEXICANOS, misma que en el Título sexto habla sobre el tema "Del trabajo y la Previsión Social", concretamente en el artículo 123, Apartado A, fracciones XIII y XXXI en donde se destacan las obligaciones de las autoridades federales y estatales en lo que a Capacitación concierne, indiscutiblemente aunque de manera implícita se señalan las diferentes obligaciones así como los derechos que sustentan a la STPS con base a la Constitución Política Mexicana por lo que se hace necesario mencionar al citado artículo:

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

(Se mencionan estos, ya que hacen referencia a la Capacitación y al Adiestramiento, mismos que corresponden a los fines de la presente tesis)

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 con dicha obligación.

FRACCIÓN 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 trata de ramas o actividades de jurisdicción local..."

Por otra parte conviene señalar la relevancia de LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, puesto que es el documento normativo que proporciona legalidad a las actividades de la Secretaría y que de alguna manera le sirve de asesoramiento, para lo promoción, desarrollo y seguimiento de la Capacitación y el Adiestramiento en las empresas, sindicatos, instituciones, etcétera. Debido a que cuenta con un Consejo Consultivo (a nivel federal) y una Jurisdicción local, mismas que auxilian a la tan mencionada Secretaría, por ello se

estima pertinente enlistar los artículos correspondientes a la Capacitación:

TÍTULO 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".

TÍTULO 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"...

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

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".

..."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 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 estos 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 desee 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 imparta 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

vigilaran 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 trabajadores y de las empresas".

Artículo 153-J

"Las autoridades laborales cuidaran 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 patronos, 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 Catalogo Nacional de Ocupación 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 fijara 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 éste 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 constitución 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 la que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a su 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 ligadas 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 este 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 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, esta 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 las autoridades laborales 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 le 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 las obligaciones 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 la constancia respectiva, misma que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se hará 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 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..."

TÍTULO 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..."

TÍTULO SÉPTIMO: 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 establecimiento 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 formarán los planes y programas para la implantación de la Capacitación y el Adiestramiento en la rama de la industria de que se trate..."

TÍTULO 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 Capacitación 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 derivados 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 estas 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 tramites 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 se dispone en 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 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 esta 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 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; siendo 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, expedirá conjuntamente, las bases conforme a los 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".

TÍTULO 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 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 sustentación, 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...

"TÍTULO DIECISÉIS: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

Artículo 992

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

Se comprende que puede resultar tediosa la lectura de todo el marco jurídico, sobretodo por que no siempre se cumple o no en todos lados; sin embargo ese es precisamente uno de los grandes problemas del mexicano su ignorancia y terquedad, su adversión a lo legal, a lo formal, de ahí la explicación a por que surgen tantos abusos, para evitarlos se debe documentar lo mejor posible el individuo de manera tal que puede exigir sus derechos y realizar con mayor entusiasmo sus obligaciones, una prueba de que la Capacitación puede ser funcional se encuentra inserta en el ejemplo de la Secretaría del trabajo, la cual ha desarrollado las actividades encomendadas de manera satisfactoria y los oficios que dan origen a todos formatos mencionados al inicio del presente capítulo fueron emitidos datan del 2 de Agosto de 1984, lo que no quiere decir que están rezagados o que la presente tesis sea retrógrada puesto que hay que recordar que en general el país no está plenamente desarrollado, que poco a poco va consolidándose como un país capitalista - **dependiente, pero a final de cuentas capitalista**-, por lo que se considera que todavía tiene validez la vigencia tanto de oficios y documentos como los formatos utilizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Por otra parte y conforme con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-I, 153-J, 153-O y 539 fracción III inciso a), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, la cual es un organismo interno que se constituye con el fin de promover y supervisar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores; un ejemplo de ellas es la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Una característica importante de estas Comisiones es que se forman de un número igual de representantes patronales y trabajadores.

Cuando no hay contrato de trabajo y se habla del sector patronal, este hace referencia a los funcionarios.

Si hay contrato colectivo de trabajo el sector patronal deben ser parte del sindicato.

Cuando haya una modificación se presenta la forma DC-1A anexando un reglamento que realizara la parte jurídica de la empresa.

Dicha forma es el formato único para todo lo relacionado con las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y se presenta una por cada 19 trabajadores.

De acuerdo al número de trabajadores de una empresa, es el número de representantes que tendrán de acuerdo a lo siguiente:

- Menos de 20 trabajadores tendrá 1 representante del patrón y 1 de los trabajadores.
- De 21 a 100 tendrá 3 representantes de los trabajadores y 3 del patrón.
- Más de 100 tendrá 5 representantes de cada lado.

Realmente es sencillo cumplir con los requisitos solicitados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se siguen al pie de la letra las instrucciones contenidas en los formatos que dicha Secretaría proporciona.

Debe señalarse que el número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

Además se recomienda que los representantes que integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento reúnan las siguientes características:

1. Por los trabajadores:
 - a) Ser trabajador de la empresa;
 - b) Ser mayor de edad;
 - c) Ser reconocido por su buena conducta;
 - d) Saber leer y escribir;
 - e) Ser designado por los trabajadores; en el caso de que exista Sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta de Sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa;

2. Por el patrón:

- a) Ser mayor de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Ser reconocido por su buena conducta;
- d) Poseer conocimientos técnicos propios de las labores y procesos técnicos de la empresa
- e) Ser designado por el patrón o su representante legal.

Sin embargo en una empresa se podrán constituir mas de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las labores así lo requieran.

Tanto los trabajadores como los patrones deberán elaborar las bases generales de funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener entre otros los siguientes aspectos:

1. Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

2. Funciones específicas que deberán realizar.

3. Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

4. Duración en el cargo de los representantes.

5. Periodicidad y condiciones de las reuniones.

6. Normas de operación para los acuerdos de la Comisión.

7. Normas de operación para el registro y control de sus actividades

8. En su caso, normas de operación a que se sujetaran las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad en que presentarán sus informes.

También se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades.

Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuación e integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

Debido a que las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en una empresa servirán de apoyo a las funciones de la Comisión Mixta, las Subcomisiones no requieren de un registro por parte de esta Secretaría.

Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones de Capacitación y Adiestramiento ante esta Secretaría se empleara la forma DC-1, impresa según modelo anexo.

En el caso de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de Trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firmas de los trabajadores representados.

Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales de Trabajo sobre los mismos con el propósito de actualizar las Comisiones Mixtas.

El informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta deberá hacerse mediante, la forma DC-1A vease anexo.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de esta forma siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y al modelo anexo publicado.

Es importante la libertad que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la impresión de los formatos ya que esto le permite reducir sus egresos en la reproducción de los mismos y utilizar el capital en otras actividades o en materiales útiles en la Dirección General de Capacitación y Productividad. Asimismo la asesoría que las Subdirecciones proporcionan a las empresas, sindicatos,

trabajadores, etc. es de vital importancia para el óptimo funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como para la evaluación de los alcances y limitaciones de las mismas y el seguimiento de los planes y programas de las actividades arriba mencionadas

Por otra parte y de conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153-A, 153-N, 153-O, 153-Q, Fracción VI y 153-R, los patrones deberán presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los Planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores, a fin de dar cumplimiento a la obligación que le señala el artículo 132, fracción XV, de la Ley antes citada.

Un plan es un documento que contiene lineamientos y procedimientos a seguir, por lo que en él se debe ordenar las actividades, a fin de presentar una visión integral de los Programas que lo componen, dichos programas pueden ser parte de un Plan ya que en el programa se detallan las acciones a seguir en cuanto a tiempo y recursos.

Una de las características de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento es que éstos deben referirse a un periodo no mayor de 4 años, y deben comprender todos los puestos y todos los niveles existentes en una empresa, al igual que se deben precisar las etapas durante las cuales se impartirá la Capacitación y el Adiestramiento al total de trabajadores de la empresa. También se debe señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.

Para la presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-2 impresa según modelo anexo, en hojas de 28 x 21.5 cm.

En el caso de empresas con diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva, se efectúen los ajustes

necesarios en los contratos correspondientes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por estos y el sentido, forma y alcance del plan y programas de Capacitación y Adiestramiento por aplicarse. En este caso, la forma DC-2 constará de tantas hojas número 1 anverso, como establecimientos comprenda el Plan.

No se debe olvidar que el Plan de Capacitación y Adiestramiento debe incluir a todos los trabajadores de la empresa.

Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los Planes de Capacitación y Adiestramiento de su Centro de Trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y cuando se ajusten a los siguientes requisitos:

1.- Que el Programa de Capacitación y Adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además, eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala al artículo 153 - F de la Ley Federal del Trabajo a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo de que se trate.

2.- Que el nivel de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador, mas de seis meses el primero de ellos, ni más de dieciocho cada uno de los restantes, ni representen más del 40% de la duración del programa de Capacitación y Adiestramiento relativo, calculada en función de las horas-hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

3.- Que las fases del programa de Capacitación y Adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos, o secundaria abierta, se impartan conforme a lo establecido en el Artículo 153 - E de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Que en relación con los niveles de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, según sea el caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los Artículos 153 -I, 153 -T, y 153 - V de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Que la alfabetización, la primaria intensiva para adultos o la secundaria abierta, según sea el caso, se incluyan en la hoja 2 reverso de la Forma DC-2, columna de Programas Generales con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable mención de su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Sobre el particular, esa Dirección a su cargo, deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del Convenio que ésta Secretaría y la de Educación Pública celebraron el 7 de Julio de 1980 y para la adecuada supervisión del cumplimiento de los Planes y Programas que incluyan cursos de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, solicitara a la Secretaría de Educación Pública un informe trimestral que detalle todas las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho período.

Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de su centro de trabajo, cursos y/o eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido u obtenido un arrendamiento, bienes o servicios siempre y cuando aquellos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrían incluirse los cursos y/o eventos que impartan las empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes y servicios que estas últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ello se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

Los patrones y trabajadores de centros de trabajo cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos Planes de Capacitación y Adiestramiento, cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales cursos y/o eventos tengan el carácter de prestación complementaria y

resulten indispensables para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

El ejercicio de las modalidades de que tratan los criterios V y VI, quedara sujeto a los siguientes requisitos:

1.- Que los participantes en los cursos y/o eventos de Capacitación y Adiestramiento sean personas involucradas de manera directamente en la operación, comercialización o mantenimiento de los bienes adquiridos, arrendados o sujetos a distribución y mantenimiento.

2.- Que, cuando el servicio complementario de Capacitación y Adiestramiento, no cubra de manera integra las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas del puesto de trabajo a que este dirigido el Plan de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, incluya cursos y /o eventos acerca del resto de esas áreas.

3.- Que los cursos y/o eventos de Capacitación y Adiestramiento que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades se listen en la Forma DC-2 columna de instructor externo independientemente o institución capacitadora con expresiones del nombre de la persona de se trate, seguido de la de "agente auxiliar" y la invariable mención de su clave de inscripción del Registro Federal de Contribuyentes.

- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los Planes de Capacitación y Adiestramiento de su centro de trabajo, los cursos y/o eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el capítulo III-Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, dichos Planes podrán comprender los cursos y/o eventos de Capacitación y Adiestramiento que realizan con motivo el aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas y los que sean impartidos en cumplimiento del artículo 7o, de la Ley Federal del Trabajo, por los trabajadores extranjeros contratados por la empresa.

1.- Que, tratándose de empresas que aprovechan las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas:

a).- La presentación del plan y de los programas de Capacitación y Adiestramiento, se haga anexando a la forma DC-2, la respectiva constancia del Registro Nacional de Transferencia de Tecnología, en los términos de la Ley sobre Registro de la Transferencia de Tecnología y el uso y explotación de patentes de marcas.

b).- Los programas de capacitación y adiestramiento, desarrollados a través de cursos y/o eventos que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la forma DC-2, en la hoja 2 reverso, columna del instructor externo independiente o de institución capacitadora, con expresión del nombre de la entidad proveedora de tecnología, seguido del señalamiento de este carácter y la invariable mención de la clave de inscripción ante el Registro Federal de Contribuyentes.

2.- Que, tratándose de empresas en las que trabajadores extranjeros vayan a impartir cursos y/o eventos de capacitación a trabajadores mexicanos:

a).- La presentación del plan y de los programas de Capacitación y Adiestramiento se haga anexando a la forma DC-2 copia de la forma migratoria, expedida al trabajador extranjero de que se trate.

b).- Los programas de Capacitación y Adiestramiento desarrollados a través de cursos y/o eventos, que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la forma DC-2, en la hoja 2 reverso columna de instructor interno, dando al trabajador extranjero el carácter de instructor interno y anotando invariablemente su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

3.- Que los participantes en los cursos y/o eventos de Capacitación y Adiestramiento, sean exclusivamente trabajadores involucrados de manera directa en la operación de los equipos o sistemas a los que se refiere la transferencia de tecnología o

trabajadores que se encuentren bajo la supervisión o en el desempeño de puestos similares al de los trabajadores extranjeros contratados por la empresa y que cuando no se cubran a través de las modalidades de las que trata el criterio VIII, las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas de cada puesto de trabajo, el plan de Capacitación y Adiestramiento incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

Los patrones pertenecientes a una misma rama de actividad económica del país, podrán formular y presentar ante esa unidad de su cargo planes y programas comunes.

En el caso de las empresas sujetas al régimen de contratación colectiva, deberán efectuar los ajustes necesarios en los contratos correspondientes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por estos y el sentido, forma y alcance del plan y programa de Capacitación y Adiestramiento por aplicarse.

Para los efectos del criterio anterior, las empresas deberán presentar la forma DC-2, ajustándose a los siguientes lineamientos:

1.- Presentarán las hojas número 1 por anverso y reverso por cada una de las empresas que adopten esta modalidad.

2.- Presentarán las hojas 2 por anverso y reverso, con la información de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

Podrán considerarse como Instructores internos aquellos patrones o trabajadores de las empresas que adopten un plan común de Capacitación y Adiestramiento y que impartan algún o alguno de los cursos y/o eventos incluidos en los programas, independientemente de que sean propietarios o presten sus servicios en empresas distintas a aquellas en las que se proporcione la Capacitación.

En este caso, el nombre de los instructores se deberá listar en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna de instructor interno, con la información que en ella se solicita, anotando la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, inmediatamente abajo de sus datos.

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

Para la presentación ante esta Secretaría de las modificaciones que patrón y sindicato o sus trabajadores hayan convenido acerca de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento ya implantados con aprobación de la autoridad laboral, se empleará la forma DC-2A, según el modelo anexo en hojas de 28 X 21.5 cm.

También en este caso se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al modelo que se publica.

La libertad de acción con que cuentan las empresas es notable, y se debe aprovechar al 100% puesto que esto reditua un mayor beneficio tanto cognoscitivo para los trabajadores como productivo para los patrones, ya que entre mayor motivación exista, más satisfacción en el trabajo habrá, por ello es de vital importancia que se realicen diagnósticos y seguimientos de manera constante, a fin de superar las carencias con que cuentan las empresas.

Además de los criterios anteriores en materia de Capacitación y Adiestramiento existen unos específicos para que el trabajador compruebe que se actualiza y se preocupa por su superación personal y son; los relativos a Listas y Constancias de Habilidades Laborales, en los cuales se menciona la fecha y oficio en que se hayan dispuestos por la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos en que se sustentan.

La Constancia de Habilidades Laborales es un documento oficial que avala que en realidad se dio la Capacitación a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa ya que, con este documento se da por concluida la etapa de Capacitación y Adiestramiento.

I.- La Constancia de Habilidades Laborales tiene 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 aprobado por esta Secretaría.

Es requisito indispensable para la validez del documento, la firma de los agentes capacitadores que hayan participado, en la impartición del Programa de Capacitación y Adiestramiento, y en el caso de instituciones de Capacitación, deberá incluirse también la firma del propietario o representante legal. Cuando se trate de instructores internos, el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el Registro Federal de Contribuyentes.

Para la expedición de Constancias de Habilidades Laborales, se emplea la forma DC-4, (vease anexo). Es necesario señalar que las aludidas constancias son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

Además deber presentarse una copia de las Constancias de Habilidades Laborales inscritas en la Lista antes citada.

Conviene señalar que por ser este capítulo II el marco jurídico de la Capacitación, mismo que se sustenta primordialmente en el artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, no se cree pertinente realizar un comentario muy elaborado, puesto que es del dominio público que en muchas cosas (si es que no en todas) existen dos planos de acción. Uno que es el real y que indica que no siempre se realizan las cosas como se dicen o están establecidas y Dos lo formal que señala lo establecido, el cómo y el por qué deben hacerse estas cosas o sea lo normativizado, caso concreto la Capacitación y el Adiestramiento.

CAPÍTULO III
LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL COMO ÓRGANO DE
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
FEDERAL ENCARGADA DE
PROMOVER PRESTAR ASESORIA E
IMPARTIR CURSOS DE
CAPACITACIÓN A LA SOCIEDAD
MEXICANA

El presente capítulo se formó con el fin de señalar algunos puntos que no quedaron del todo claros como es el hecho de cómo nombrar a las subdirecciones ya que en el organograma⁵⁰ aparecen así con una dirección que les antecede y sin embargo existe ambigüedad incluso entre los trabajadores, aunque las subdirectoras de área, indicaron que al menos en la Dirección de Capacitación (subdirección de Registro y Técnica de Capacitación) no existe un director, pero en la Dirección de Productividad sí y aquí la subdirección se denomina en su organograma como subdirección de Apoyo Técnico. Por ello también tiene como objetivo mostrar la estructura organizacional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social específicamente en la Dirección General de Capacitación y Productividad, además de realizar un análisis e interpretación de los cuestionarios y entrevistas aplicados al personal de dicha Dirección , con el objetivo de; relacionar las diversas actividades de la Capacitación que se llevan a cabo dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como son el promover, organizar, supervisar y asesorar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores mexicanos con las actividades señaladas en el perfil del Lic. en Pedagogía⁵¹, de forma tal que se aprecie la vinculación que existe entre ambas; puesto que el perfil del Licenciado en Pedagogía define algunas actividades a desempeñar por el egresado de la carrera. Las actividades que desempeñan en la Secretaría fueron obtenidas mediante cuestionarios y entrevistas realizadas al personal antes mencionado, gracias a lo cual se logró ubicar dichas actividades como factibles para el desarrollo profesional del pedagogo, así como la relevancia que se le da a éste en las diferentes actividades administrativas, de Servicios, como son el diseño, instrumentación, evaluación y seguimiento de los planes y programas de Capacitación, además de la asesoría que proporcionan en dicha Secretaría a empresas, sindicatos, instituciones y particulares.

Se aplicaron entrevistas y cuestionarios tanto al personal de Capacitación como al de Productividad ya que sus actividades se encuentran estrechamente vinculadas para que de esta manera se

⁵⁰ El organograma es un documento interno que manejan en la subsecretaría B de la STPS y que realmente consiste en un listado de nombres de los trabajadores con su RFC, la fecha de su ingreso, edad, escolaridad y otros conocimientos, en dicho organograma la Coordinación Administrativa aparece primero que las subdirecciones, de hecho me pude percatar que éstas reciben órdenes y entregan informes a la Coordinación.

⁵¹ Vid. Supra Capítulo 1 de la presente tesis

* Vid. Supra punto 3.4 de esta tesis.

pueda corroborar en una realidad concreta la hipótesis de la presente tesis referente al grado de incidencia e importancia que adquiere el pedagogo dentro del área de Capacitación para así aseverar si es o no un campo laboral más en donde se puede incursionar y ampliarse con el tiempo. Luego entonces se puede mencionar que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en su Subsecretaría B cuenta con 13 Direcciones generales entre ellas está la Dirección General de Capacitación y Productividad, La cual cuenta con un Director General, Una Secretaría Particular, una Coordinación General Administrativa, misma que cuenta con 35 trabajadores pero ningún pedagogo, 3 subsecretarías: la Técnica, la de Registro y la de Productividad, mismas que cuentan con algunos departamentos específicos; el coordinador administrativo es Lic. en Administración Pública, tuvo la gentileza de proporcionar la información que se requirió y presentar a las subdirectoras de cada área.

Se asistió a estas subsecretarías con la finalidad, de entrevistar a las subdirectoras de cada una de ellas, Beatriz Pulido Campos por parte de la Subsecretaría de Apoyo Técnico (dirección de productividad), Rosa Martha Bravo Sánchez en la de Registro y por último a Bertha Isabel Quiroz Jiménez en la Técnica (ambas de la dirección de capacitación), teniendo una excelente atención por parte de ellas, se realizaron cada una de las entrevistas con la finalidad de conocer más sobre la antigüedad en el puesto que desempeñan, los requisitos que necesitaron para cubrir estos puestos, la formación profesional que tienen y sobre todo si conocen el ejercicio profesional de un pedagogo, entre otras. Es importante señalar que se obtuvieron grandes satisfacciones debido a que las entrevistas fueron exitosas, puesto que se proporcionó amplia información no solamente de su desarrollo profesional, sino también explicaron sus actividades dentro de sus áreas y como las llevan a cabo; al término de las entrevistas se permitió que algunos de los jefes de Departamento y Analistas Técnicos Especializados contestaran un cuestionario con la finalidad de conocer cuántos profesionistas pueden colaborar con la Capacitación y las actividades que realizan para así poder dar cuenta de la incidencia que tiene el Licenciado en Pedagogía tanto en puestos estratégicos (Subdirectores y Jefes de Departamento por ejemplo) como a nivel operativo, además de conocer si se puede trabajar como equipo multidisciplinario o existe una disgregación de carreras y solamente trabajan cada uno por su lado sin desempeñar las actividades propias de su profesión.

CUADRO 1 Total de pedagogos que laboran dentro de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

SEXO	AÑO INGRESO	EDAD	AREA	PUESTO
F	86	33	Capacitación	Subdirectora de Area
F	84	42	Capacitación	Análisis Laboral Especializa
F	91	38	Capacitación	Coordinador de Técnicos en
F	90	33	Capacitación	"
F	84	38	Capacitación	Análisis Laboral Especializa
F	94	24	Capacitación	"
F	91	28	Técnica	Subdirectora de Area
F	93	23	Técnica	Analista Laboral Especializa
F	90	29	Técnica	Jefa de Depto. de Apoyos Di
F	90	36	Técnica	Análisis Laboral Especializa
F	94	22	Técnica	Auxiliar Analista Laboral
F	93	34	Técnica	Jefa de Depto. de Asistencia
F	81	40	Técnica	Técnico Especializado en M
F	94	22	Técnica	Análisis Laboral Especializa
F	87	33	Productividad	Subdirectora de Area
M	94	21	Productividad	Auxiliar de Analista Laboral
F	81	37	Productividad	Jefa de Depto. de Empresa

*FUENTE: Interpretación y graficación de la sustentante del documento "Organograma de puestos " de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1994.

Como ya se menciona se obtuvo un documento denominado "Organograma de Puestos de la Dirección General de Capacitación y Productividad" publicado el 30 de Noviembre de 1994; mismo que se trabajó para obtener el número de personas que laboran en la Dirección en cuestión, asimismo se recabó la información necesaria para saber cuántos Licenciados en Pedagogía laboran en cada una de las Subsecretarías (lo que se tratará en los puntos 3.1, 3.2 y 3.3) con el propósito de indagar el grado de incidencia que tiene el pedagogo dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuáles son los puestos y actividades que desempeñan; encontrando que de 187 personas que laboran en la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) sólo 17 son pedagogos, lo que representa el 9% de la población total (Vease cuadro A), lo cual quiere decir que es realmente poca la incidencia del pedagogo dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en lo que respecta al campo de la Capacitación pero también sale a relucir que no es un campo ajeno para su desarrollo profesional 'de facto' el

licenciado en Pedagogía puede y debe desempeñarse en el ámbito de la Capacitación, si incluso los médicos están intentando por que los pedagogos no.

CUADRO A

Grado de escolaridad	número	porcentaje
Lic. en Admón. Pública	1	0.53475936
Lic. en Biología	1	0.53475936
Educadora	1	0.53475936
Lic. en Filosofía	1	0.53475936
Lic. en Informática	1	0.53475936
Ingeniería Eléctrica	1	0.53475936
Lic. en Letras Españolas	1	0.53475936
Actuaria	1	0.53475936
Lic. en Relaciones Comerciales	1	0.53475936
Lic. en Sociología del Trabajo	1	0.53475936
Lic. en Periodismo y Com. Colec.	1	0.53475936
Técnico en Productividad	1	0.53475936
Técnico Programador Analista	1	0.53475936
Técnico en Computación	1	0.53475936
Lic. en Relaciones Internacionales	1	0.53475936
Lic. en Admón. Industrial	2	1.06951872
Lic. en Trabajo Social	2	1.06951872
Programador Analista	2	1.06951872
Técnico en Admón.	2	1.06951872
Primaria	3	1.60427807
Lic. en Admón.	3	1.60427807
Lic. en Ciencias de la Comunicación	3	1.60427807
Medicina	3	1.60427807
Técnico Programador	3	1.60427807
Contador Público o Privado	6	3.20855616
Ingeniero Industrial	6	3.20855616
Secundaria	8	4.27807487
Lic. en Admón. de Empresas	8	4.27807487
Lic. en Derecho	11	5.88235294
Medio Superior Bachillerato	16	8.55614973
Lic. en Psicología	16	8.55614973
Lic. en Pedagogía	17	9.09090909
Lic. en Economía	19	10.1604278
Carrera Comercial Técnica	42	22.459893
	187	100

*FUENTE: Interpretación y graficación de la sustentante del documento "Organograma de Puestos" de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1994.

El cuadro anterior muestra que son 34 los grados de escolaridad existentes en la DGCP y que la Licenciatura en Pedagogía ocupa el tercer lugar en importancia, lo que quiere decir que UNO de cada once trabajadores es pedagogo, es vital señalar que los psicólogos ocupan el cuarto lugar al igual que aquellos que sólo cuentan con la educación

Media Superior (Bachillerato), en quinto lugar se encuentran los licenciados en Derecho debido a lo importante que es que la Capacitación siga las normas jurídico-administrativas señaladas en el capítulo anterior.

Cabe destacar los puestos que desempeñan los licenciados en Pedagogía dentro de esta Dirección:

- 3 Subdirectores de área (2 egresados de ENEP "Aragón" y 1 de C.U.),
- 3 Jefas de Departamento
- 6 Analistas Laborales Especializados
- 2 Auxiliares de Analista Laboral
- 2 Coordinadores de Técnicos en Materia Laboral y
- 1 Técnico especialista en Materia Laboral

De los cuales sólo uno es de sexo masculino y el promedio de edad es de 28 a 38 años.

Otro dato que llama la atención es que lo declarado en entrevistas y cuestionarios con respecto a la antigüedad de cada trabajador difiere de lo contenido en el Organograma aspecto que nadie pudo aclarar.

A continuación se abordará el análisis por área, con el fin de brindar un panorama específico de las actividades desempeñadas por el pedagogo dentro de la Capacitación, el número de ellos en cada área así como los puestos en que laboran y el tiempo que lo han desempeñado, lo cual servirá como base a las conclusiones a que se logren llegar para el sustento o refutación de la hipótesis que formó a la presente tesis.

3.1. DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN (Subdirección de Registro)

Conviene destacar que en el Organograma las Subdirecciones [como ya se ha mencionado] aparecen como tales ya que hay una Dirección pero sin director, quedando como autoridad máxima por área las Subdirectorías a excepción de la Dirección de Productividad, de hecho la Dirección de Capacitación tiene como Subdirección la denominada de Registro dentro de la cual se encuentran Departamentos como el de Comisiones Mixtas, el de Planes y Programas, el de Constancias de Habilidades Laborales, el de Agentes Capacitadores, otra Subdirección llamada de Supervisión misma que contiene al Departamento de Verificación y Dictamen, el de Contratos Colectivos y el Departamento de Normas y Criterios, como se puede apreciar esta es la Subdirección legislativa razón por la cual existen 11 Licenciados en Derecho laborando actualmente aquí, con el propósito de vigilar el cumplimiento de las normas que señalan tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo (Véase el Capítulo II), ellos representan el 13% de 84 trabajadores (ver cuadro B), que forman el área de Capacitación, el grupo más numeroso (20.2%) es el que tiene como grado de escolaridad la Carrera Técnica o Comercial debido a que desempeñan puestos como Administrativos especializados y secretarías en diversas categorías, ellos comparten créditos con los del nivel Medio Superior (14.2%) que también desempeñan dichas funciones, les siguen en importancia los Licenciados en Pedagogía con el 7.1% los cuales 3 son Analistas Laborales Especializados y 2 son Coordinadores Técnicos en Materia Laboral quienes desempeñan actividades que corresponden a los capacitadores además de coordinar, planear, supervisar, ejecutar y evaluar planes y programas de Capacitación y a los capacitadores externos que están registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

**CUADRO B Personal que labora en la Dirección de Capacitación,
(Subdirección de Registro).**

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Carrera Comercial	17	20.2
Medio Superior (Bachillerato)	12	14.2
Lic. en Derecho	11	13
Lic. en Pedagogía	6	7.1
Lic. en Psicología	5	5.9
Lic. en Administración de Empresas	4	4.7
Contador Público	4	4.7
Secundaria	4	4.7
Economía	3	3.5
Lic. en Administración	2	2.3
Técnico en Administración	2	2.3
Ingeniería Industrial	2	2.3
Medicina	2	2.3
Lic. en Administración Industrial	1	1.1
Lic. en Ciencias de la Comunicación	1	1.1
Educadora	1	1.1
Lic. en Filosofía	1	1.1
Ingeniería Eléctrica	1	1.1
Lic. en Letras Españolas	1	1.1
Primaria	1	1.1
Lic. en Relaciones Comerciales	1	1.1
Técnico en Productividad	1	1.1
Técnico Programador	1	1.1
		99.9

***FUENTE:** Interpretación y graficación de la sustentante del documento "Organograma de Puestos" de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1994.

Además como se proporciona el servicio de atención al público ellos se encargan de supervisar la eficiencia en dicha atención, proporcionar asesorías pedagógicas a empresas, sindicatos y particulares, llevan un control y seguimiento de todos los documentos (estos se mencionan en el segundo capítulo) con que cuenta la Secretaría para el buen funcionamiento de sus tareas, dictaminan si son correctos o no los documentos elaborados y presentados por instructores externos y otras instituciones, elaboran reportes de avances semanal y mensual, realizan el registro, actualización y evaluación de las Comisiones Mixtas, imparten cursos sobre aspectos legales, planes y programas, apoyos didácticos, capacitación a capacitadores, se debe mencionar que la mayoría de las actividades anteriores también las desarrollan los Licenciados en Psicología que son 5 (5.9%).

Por todo lo anterior se puede apreciar que efectivamente el Lic. en Pedagogía puede y debe llegar a ser parte fundamental de un equipo interdisciplinario con vistas a elevar la calidad de la Capacitación que

se imparte en nuestro país ya que " la Capacitación es una condición sine-qua-non para la productividad y que el auténtico pedagogo tiene dentro de su perfil ser un educador comprometido con la preparación y crecimiento de sus colaboradores"⁹ puesto que la modernización de México exige técnicos especializados, supervisores competentes y directivos capaces y comprometidos para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores a fin de transformar el devenir de sus empresas redituando así un desarrollo y evolución constante en los niveles de calidad y una generación de conocimientos y nuevas actitudes que despierte y acreciente el potencial interno que posee todo hombre genéricamente hablando. Puesto que "hoy por hoy los temas de calidad excelencia y el mismo fenómeno de modernización al que tanto estamos aludiendo, (SIC) independientemente de ser conceptos, herramientas, políticas o prácticas, son valores; la Capacitación es un valor y se debe hacer una llamada de atención... en México solo estamos llegando a un 5 o 7 % lo cual significa que tenemos un déficit en materia de Capacitación tanto en términos de cantidad (horas) como de calidad y de cobertura" ¹⁰

Además de esta Dirección de Capacitación existe una Dirección Técnica de Capacitación misma que en lo formal tiene una subdirección técnica de capacitación, pero en lo real funciona como Dirección, lo cual se explica en el siguiente apartado.

⁹ IBID. p.174

¹⁰ IBID. p.193-194

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJ
Lic. en Pedagogía	8	15
Técnico o Carrera en Computación	12	22.6
Lic. en Psicólogo	8	15
Medio Superior (Bachillerato)	3	5.6
Secundaria	4	7.5
Lic. Social del Trabajo	1	1.8
Lic. en Informática	1	1.8
Lic. en Economía	1	1.8
Ingeniero Industrial	1	1.8
Primaria	2	3.7
Técnico Programador	2	3.7
Programador Analista	2	3.7
Contador Privado	1	1.8
Técnico Programador analista	1	1.8
Técnico en Computación	1	1.8
Lic. en ciencias de la Computación	1	1.8
Lic. en Administración de Empresas	1	1.8
Lic. en Trabajo Social	1	1.8
Lic. en Administración	1	1.8
Lic. en Administración Industrial	1	1.8
		99.8

*FUENTE: Interpretación y graficación de la sustentante del documento "Organograma de Puestos" de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1994.

También realizan actividades para la formación de Recursos Humanos que ellos nombran AGENTES DE CAMBIO, mediante Cursos y Talleres lo cual se lleva a cabo en dos formas: UNA enviando un grupo de Analistas Laborales Especializados a instruir, a Capacitar a los trabajadores de la empresa solicitante y DOS solicitando a los ejecutivos de la empresa que les proporcionen un grupo de mandos medios a fin de convertirlos en Agentes de Cambio no sin antes haber realizado un estudio exploratorio y un diagnóstico de necesidades que les permita tener un panorama de lo que se debe realizar en dicha Empresa, Institución, Sindicato o Rama Industrial.

Además se elaboran documentos Didácticos, Planes y Programas de Capacitación, Dictámenes Técnicos de Programas de Capacitación, Elaborar Manuales e Instrumentos de Evaluación, así como Impartición de Cursos de Elaboración de Manuales. Instrumentos de Evaluación, de Elaboración de Programas de Capacitación, de Formación de Instructores como los más destacados.

En esta Subdirección es donde se halló el mayor número de pedagogos (8) representando el 15% del total de la población de la

Subsecretaría, al igual que los psicólogos, ambos desempeñan la mayor parte de las actividades arriba mencionadas, lo que viene a corroborar no sólo la hipótesis de la presente Tesis sino además lo que se ha venido manejando durante el desarrollo de la misma.

Por otra parte dicha información sustenta que las actividades de la Capacitación son propias del Licenciado en Pedagogía, que forman parte de su quehacer profesional, y es grato que existan mayor número de pedagogos en esta área, por que ello demuestra que efectivamente el pedagogo desarrolla actividades acordes a su perfil profesiográfico, sobretodo por que en las tres subdirecciones se encuentran pedagogos como se muestra también en la Dirección de Productividad específicamente en la Subdirección de Apoyo Técnico, el cual constituye el siguiente apartado.

3.3 DIRECCIÓN DE PRODUCTIVIDAD.

(Subdirección de Apoyo Técnico).

La Dirección de Productividad es la única que cuenta con un director y su Subdirección es la de Apoyo Técnico misma que contiene al Departamento de Formación, al de Medición y Diagnóstico, al de Enlace, otra Subdirección de Apoyo Operativo con los siguientes Departamentos: de Relaciones con el Sector Privado, el de Empresa Pública, el de Programas de Calidad y Productividad y otra Subdirección de Estudios e Información, la cual cuenta con el Departamento de Estudios, el de Información y el de Orientación y Asesoría.

Al igual que en las anteriores Subdirecciones, la subdirectora de Apoyo Técnico es una Licenciada en Pedagogía, aquí la diferencia estriba en el menor número de pedagogos ya que contando a la licenciada sólo son tres los pedagogos que laboran en ella o sea únicamente el 1.6% de un total de 50 trabajadores (chechar en el cuadro D), sin embargo por lo expresado en las entrevistas y cuestionarios de esta área, se puede asegurar que en ella si se trabaja interdisciplinariamente, por lo menos en la sección de Apoyo Técnico donde se ubican 4 Economistas, 2 Psicólogos, 1 licenciado en Administración de Empresas, 1 licenciado en Relaciones Internacionales, 1 Sociólogo y los antes mencionados Pedagogos (3), equipo que a decir de la subdirectora trabaja de manera conjunta, coordinada, la razón por la cual existe un mayor número de economistas la explican en función del análisis econométrico que se realiza, debido a que "los modelos econométricos fundamentalmente conciben a la productividad como una relación insumo-producto. Como máximo aprovechamiento de los recursos disponibles y como el mejoramiento en cantidad y calidad de bienes y servicios"⁵² Dicho sea de forma más sencilla la economía identifica a la productividad con la generación de la riqueza.

⁵² IBID. p. 64

CUADRO D Personal que labora en la Dirección de Productividad.

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Lic. en Economía	12	13
Carrera Comercial o Técnica	11	2.6
Lic. en Pedagogía	3	6
Lic. en Relaciones Internacionales	1	2
Lic. en Psicología	3	6
Medio Superior (Bachillerato)	1	2
Medicina	1	2
Actuaría	1	2
Lic. en Biología	1	2
Lic. en Administración de Empresas	3	6
Contador Privado	1	2
Lic. en Administración Pública	1	2
Ingeniero Industrial	3	6
Lic. en Trabajo Social	1	2
Lic. en Ciencias de la Computación	1	2
Lic. en Periodismo y Computación Colectiva	1	2

*FUENTE: Interpretación y graficación de la sustentante del documento "Organograma de Puestos" de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Noviembre de 1994.

En cambio Erich Fromm señala que la "productividad es la relación activa y creadora del hombre para consigo mismo, para con su prójimo y para con la naturaleza. Fromm alude a 3 diferentes dimensiones del hombre que son: el pensamiento, la acción y el sentimiento. La productividad referida a la esfera del pensamiento se manifiesta en la comprensión del mundo a través de la razón y la verdad. La productividad respecto a la esfera de la acción se manifiesta en el trabajo productivo, es decir, en la labor realizada para su propio bienestar y el de los demás. Y en la esfera del sentimiento, la orientación productiva se expresa a través del amor, es decir, del sentimiento de unión con los hombres, con el trabajo y con la naturaleza. Fromm define el acto o acción productiva diciendo: Sólo se puede hablar de un acto productivo cuando el 'yo interno', la acción realizada por el 'yo' y los resultados de dicha acción significan un sólo fenómeno. Esta concepción de Fromm significa que la unión indisoluble entre el 'yo', su acción y el destino de esa acción, son un todo único e indivisible"⁵³

No obstante conviene recordar que Dostoievsky hizo una frase que dice: "Todo trabajo obligatorio tiene algo de esclavitud" y es cierto cuantas veces no se hacen las cosas con desgano, cuando se sabe el

⁵³ IBID. p. 66

trabajo seguro se desprecia o se deja para otro día y cuando no se tiene se anhela cual tesoro.

Pudiese parecer que lo escrito en la cita y párrafo anteriores no viene a colación, pero, puede ser útil para la confrontación de ideas del equipo que labora en esta Subdirección (sobretudo por los que cuentan con una formación del área de humanidades).

También manejan lo que en Economía se conoce con el nombre de "Ley de Pareto" que consiste en que debe existir un 20% de vendedores, los cuales deben reportar ventas por un 80%. La proporción siempre debe ser la misma, ejemplos:

20% Población con riqueza	80% Población sin ella
20% Gente que realiza trabajo óptimo	80% Gente que sólo ocasiona problemas
20% Problemas resueltos	80% Logros productivos

De ahí que solucionando el 20% de los problemas, se impacte en el 80% de los recursos de la empresa, lo que quiere decir, es que el objetivo primordial de esta área es incrementar la Productividad misma que definen como "la medida de lo bien que se han combinado los recursos disponibles para alcanzar un resultado esperado, deseable y óptimo," para lo cual sus actividades se Planean, Desarrollan, Ejecutan y Evalúan en dos dimensiones con tres incisos cada una, como a continuación se describe:

FORMACIÓN

- 1.-Asistencia técnica
Aspectos elementales básicos.
- 2.-Grupo de trabajo
Iniciación del programa
incremento de la Productividad (PIP)

PRODUCTIVIDAD

- 1.- Aspectos básicos de la producción.
- 2.- Formación de:
Agentes de cambio
Agentes de Producción
- Convenios y Bonos de Productividad.

- Planeación, estrategias de desarrollo de habilidades gerenciales.

3.- Orientación sobre Mayores Herramientas Técnicas

3.- Mejor aprovechamiento de técnicas y herramientas de Control de Calidad. Control estadístico del proceso y de los costos de Calidad.

Cabe mencionar que esta área ya no realiza Detección de Necesidades, debido a que trabaja coordinadamente con la Subdirección Técnica, puesto que no se yuxtaponen sus actividades, por el contrario se complementan a fin de lograr los objetivos del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y concretamente de su artículo 15 correspondiente a la Dirección General de Capacitación y Productividad, mismo que contiene XX fracciones.

En todo lo descrito en estos tres puntos se puede apreciar que en realidad el licenciado en Pedagogía tiene muchas actividades compatibles con su perfil, quizá no con su formación puesto que nada más existe una materia para la Capacitación dentro del Plan de Estudios y es la llamada Didáctica Laboral I y II que se imparten en séptimo y octavo semestre de la carrera y que además tiene la característica de ser optativa, en lo concerniente a elaboración de Planes y Programas se encuentra para dicho fin materia de Prácticas Escolares I-1, I-2, II-1 y II-2 que es obligatoria y que se imparte de tercero a sexto semestre, pero en dicho punto se ahondará dentro de la propuesta. Ahora se debe realizar el análisis de las entrevistas y cuestionarios para saber que opinan del desarrollo profesional del pedagogo, si lo conocen o no y si creen que pueda desempeñar funciones dentro del ámbito de la Capacitación y más concretamente en esta Dirección General de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

3.4 EL PAPEL QUE TIENE EL LICENCIADO EN PEDAGOGIA DENTRO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, DE ACUERDO A LAS RESPUESTAS DEL PERSONAL QUE LABORA EN ELLA

Se realizaron exclusivamente 3 entrevistas a cada una de las subdirectoradas de área debido a que representan los puestos estratégicos del funcionamiento de la Dirección General de Capacitación y Productividad ya que son las que organizan, planean, coordinan, supervisan y evalúan todo el proceso de Capacitación y Productividad.

Por otra parte conviene señalar que para darle validez a la presente investigación fue necesario aplicar 20 cuestionarios* para tener un mayor grado de objetividad, estos se repartieron de manera aleatoria sin conocer al personal resultando finalmente que se entregaron a:

8 jefes de departamento cuya formación profesional resultó de la siguiente manera: 2 Pedagogos, 1 Ingeniero Industrial, 1 Lic. en Derecho, 1 Lic. en Psicología, 1 Lic. en Relaciones Internacionales, 1 Lic. en Economía y 1 Lic. en Administración de Empresas. Además de 9 Analistas Laborales Especializados de los cuales 1 es Lic. en Ciencias de la Comunicación, 1 Educadora, 1 es Lic. en Psicología y 6 son Lic. en Pedagogía. Y 3 resultaron ser Auxiliares de Analista Laboral cuya formación profesional es: 1 Lic. en Administración de Empresas, 1 Lic. en Pedagogía y 1 Técnico en Productividad.

Cabe mencionar que ni los Analistas Laborales Especializados ni los Auxiliares de Analistas Laborales Especializados cuentan con personal a su cargo y que 5 jefes de departamento tienen un promedio de 4 a 6 personas bajo su mando y 3 de ellos cuentan con un promedio de 14 trabajadores a su cargo.

* Debido a que el personal viaja constantemente y por lo mismo es difícil de contactar, se tuvo que modificar el plan de investigación de campo inicial cambiando de entrevistas a cuestionarios (los formatos se anexan al final de la tesis) y realizar el análisis global o sea para toda la Dirección General de Capacitación y Productividad en lugar de hacerlo por cada subdirección. (Veánse los formatos anexo 9 .

Con respecto a la antigüedad se encontró que es bastante variable puesto que los jefes tienen un lapso de tiempo que va desde 1 mes hasta 7 años, los Analistas desde 6 meses hasta 16 años y los Auxiliares desde 9 meses hasta 4 años en relación con los requisitos para ocupar sus puestos se pudo apreciar en las respuestas que la mayoría ascendió de manera escalafonaria teniendo como antecedente estudios de licenciatura aún cuando no hayan concluido, cabe destacar que la mayoría están sin titularse, incluyendo a las subdirectoras de área.

En lo concerniente a las actividades que realizan se encontró:

JEFES DE DEPARTAMENTO

Coordinar las actividades de la formación de recursos humanos en unidades productivas, organismos, sindicatos e instituciones educacionales, actualizar contenidos de manuales, impartición de cursos, talleres y conferencias sobre Capacitación y producción, análisis y desarrollo de métodos y sistemas de medición de productividad, asistencia técnica a empresas, supervisar el procedimiento de atención a usuarios, asesoría a usuarios de diversos sectores, registro y actualización de Comisiones Mixtas e impartición y elaboración de cursos sobre aspectos legales de Capacitación.

ANALISTA LABORAL ESPECIALIZADO

Asesoría a representantes de empresas por vía telefónica y personalizada, análisis y dictamen a empresas que solicitan el registro de planes y programas, asistencia técnica a empresas, elaboración de documentos en apoyo al proceso capacitador, participar en proyectos de capacitación, análisis de los formatos, elaboración de documentos didácticos, asistencia sobre el llenado de documentos para obtener el registro como agente capacitador, apoyar las acciones de capacitación en materia de sistemas generales por rama industrial o actividad económica. Verificación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, así como Constancias de Habilidades Laborales y apoyo en trabajos específicos del Departamento.

AUXILIAR DE ANALISTA LABORAL ESPECIALIZADO

Recepción y control de documentos, atención al público, preparar documentos para captura, impartir cursos temáticos de producción, revisión y elaboración de manuales de capacitación, actualización de contenidos de los cursos ya existentes, elaboración de material didáctico para apoyar los cursos, análisis y dictamen de planes y programas de capacitación, desarrollo de series informativas de capacitación y asesoría a sindicatos, patrones, empresas, trabajadores, controlar y distribuir documentos, preparar documentos para generación de oficios de registro y/o requerimiento. Apoyar en trabajos diversos del Departamento.

ADMINISTRADORES ESPECIALIZADOS

Clasificar, guardar y localizar expedientes, archivar y localizar tarjetas de control por empresa, apoyar en la verificación de antecedentes de Planes y Programas y Constancias de Habilidades Laborales

SECRETARIAS

Apoyar en trabajos diversos del Departamento, mecanografiar oficios y escritos, relacionar documentos y abrochar expedientes y mantener el archivo de los mismos.

En cuanto a sí consideran que el plan de estudios de su carrera proporciona los conocimientos básicos para desempeñar su trabajo, 14 respuestas fueron afirmativas debido a que: su formación estuvo basada en cuestiones elementales de Didáctica General, Organización Administrativa, Relaciones Grupales e Interpersonales así como de Comunicación, Aspectos Generales sobre Derecho Laboral, Cuestiones Técnicas de Planeación, Documentación, de Análisis Estadísticos, Estructuración de Programas, Investigación y Procesamiento de Información. 2 respuestas fueron negativas aseverando que en materia de Capacitación no se le otorga la importancia requerida, puesto que se forman investigadores pero no técnicos, los 4 restantes no contestaron.

En lo relativo al conocimiento del ejercicio profesional de un pedagogo se encontró que 14 dijeron "sí" de los cuales 9 son pedagogos, pero para fines del presente estudio sólo se toman en cuenta los 5 restantes, mismos que respondieron:

PROFESIÓN

OPINIÓN

Educadora	"Tiene el conocimiento o programación para analizar la estructura de programas"
Lic. Ciencias de la Comunicación	"Aplicar técnicas para la elaboración de un plan en cuanto al aprendizaje"
Lic. en Rel. Int.	"Convivo con ellos; por que además de sarrollo actividades propias de unpedagogo como parte de mi quehacer enel departamento(selección de dinámicas estructuración y llenado de Planes de sección, elaboración de recursos didácticos acordes a los temas a impartir)"
Lic. Admón Empres,	"El trabajar y convivir con ellos en actividades de formación de recursos me ha hecho conocerlo"
Lic. Economía	"Una parte importante de las actividades que se desarrollan tienen que ver directamente con la pedagogía".

2 Contestaron NO, uno reconoció su falta de interés y el otro por que se desenvuelve en una área distinta (exclusivamente marco legal) y los últimos 4 se abstuvieron de contestar.

El último cuestionamiento hace referencia a si un Lic. en Pedagogía puede desempeñar el puesto que ocupa cada uno de los entrevistados. Todas las respuestas fueron afirmativas, pero nuevamente se hace hincapié en que lo relevante para la presente tesis son las respuestas de las profesiones con una formación diferente a la del Lic. en Pedagogía.

PROFESIÓN

RESPUESTA

Educadora(Anal.Lab.Esp)	"Realmente es una actividad muy sencilla y no se requiere de tanto conocimiento y como pedagogos es mucha preparación"
-------------------------	--

Lic. Derecho(jefe depto
COM MIX)

"La actividad que desempeña
tiene que ver con la capacitación
por lo que si hay relación"

Lic. Cien. Com.
(Anal. Lab. Esp)

"Por que hay un apartado en los Pla
nes y Programas en el que es
indispensable saber elaborar un curso
con sus temas y más que todo el
contenido de las mismas. Así como la
elección de los respectivos instructores
para los adecuados método de
enseñanza"

Lic. Rel. Int.
9Jefe Depto Formación de
Recursos Humanos en
Producción y Calidad)

"Ciertamente carecerían como muchos
de la experiencia que con las
"tablas" en la formación pero creo
que los conocimientos mínimos
indispensables si los tienen".

Lic. Admón Emp.
(Jefe depto enlace
administrativo)

"Como parte fundamental de la forma
ción del pedagogo debe soportarse
con la investigación y en ese sentido
tendría elementos para desempeñar
la labor del departamento"

Lic, Economía
(Jefe depto Med
y Diagnóstico)

"Lo puede desarrollar, sin embargo
el manejo de herramientas matemáti
cas y estadística a como su interpretación
pudiera ser una limitante"

Lic. Admón Emp.
(Aux. de Anal L)

"Por que son actividades programadas
y bajo el control de disposiciones
legales ya establecidas"

Ing. Industrial(Jefe
depto de Constancias de
Habilidades Laborales)

"Tiene muchos conocimientos mínimos
necesarios"

Técnico en Productividad
(Aux An Lab)

"Por que tiene los conocimientos
necesarios y las funciones que

desempeño no son muy complicadas"

Lic. Psicología
(Jefe Depto
Planes yProg)

"Cualquier profesionista puede
desempeñar este puesto, que tenga
habilidades en administración".

Es de esta manera como se manifestó el grado de incidencia que presenta el pedagogo dentro de la DGCP y que no es una profesión desconocida, ya que profesionistas de otras licenciaturas saben o al menos tienen idea de algunas actividades que realiza el pedagogo y esto ya es un punto en favor del mismo; aunque algunos de ellos creen que la licenciatura solamente les proporciona algunos conocimientos para la vida laboral. Se considera que son el principio de un desarrollo profesional para incursionar en el campo laboral de la Capacitación.

Es importante señalar que el hombre a través de su evolución tanto individual como social tiene su causa fundamental en la educación, ya que esta le transmitirá a través de la totalidad de sus diferentes facetas; aprendizajes que serán de útil valor tanto para su formación personal y desenvolvimiento social así como profesional, esto se irá dando de una manera paulatina y en diferentes instancias con la finalidad de llegar a formar el espíritu del hombre y su perfeccionamiento con la sociedad. "La educación participa en la vida y el crecimiento de la sociedad, así en su destino exterior como en su estructuración interna y en su desarrollo espiritual"⁵⁴

Este perfeccionamiento con la sociedad y con el hombre mismo sólo será alcanzado gracias a las diferentes opciones que tiene el aprendizaje de manifestarse; es decir, que por medio de la vida cotidiana se puede perfeccionar, aquí se encuentran no solamente los medios de comunicación, la familia, las tradiciones, la cultura, sino también en el plano formal podemos mencionar a las instituciones y a las empresas en el ámbito laboral.

De esta manera se puede decir que el hombre adquiere ciertos conocimientos, experiencias, intereses, que de alguna manera se irán manifestando en el transcurso de su vida.

⁵⁴ Siliceo, Aguilar, Alfonso. LIDERAZGO PARA LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO. Edit. Limusa, México, 1992. p.171

Una de las principales formaciones educativas que llevan al ser humano a su realización personal y de participación en la sociedad es la educación institucionalizada o formal. Tal es el caso del Lic. en Pedagogía, el cual debe tener ciertas aptitudes y habilidades que le permitirán una mejor formación académica y un mayor desenvolvimiento social y personal. De tal forma que la mencionada licenciatura cuenta con una serie de objetivos para el logro de dicha formación como son:

- a) Contribuir a la formación integral de la persona.
- b) Formar científicamente a los profesores en esta disciplina.
- c) Contribuir a la formación pedagógica de los profesores de las diferentes disciplinas que se imparten en la enseñanza básica, media y superior y
- d) colaborar con la Universidad en el estudio y resolución de las consultas que sobre educación le formulen el Estado y otras instituciones⁵⁵.

Además de los objetivos antes mencionados un licenciado en Pedagogía debe ser capaz de explicar los problemas educativos en general, administrar y supervisar las funciones y relaciones generales propias de los diversos centros educativos y por lo tanto también de los **capacitacionales**, siempre y cuando se reconozca a sí mismo como un sujeto comprometido tanto con su formación (académica y profesional) como con su contexto social, todo ello en pro de contribuir al bien de su comunidad y de su país.

Indiscutiblemente al término de esta formación institucionalizada el profesional cuenta con una serie de conocimientos tanto en el plano de la institución como en lo social ya que finalmente el profesional "está capacitado para desarrollar una gran serie de actividades tanto en instituciones públicas o privadas que tengan relación con la educación así como instituciones de enseñanza Media y Superior, clínicas de conducta, centros de planeación educativa o de formación de personal especializado"⁵⁶ Administración escolar y laboral, formación y práctica docente, investigación educativa, **educación NO formal**, y obviamente **Capacitación** para empresas e instituciones de servicio, pero tan sólo son algunas de las diferentes actividades que puede realizar el pedagogo en su campo laboral en cualesquiera de

⁵⁵ PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA DE LA E.N.E.P. "ARAGON" 1982.

⁵⁶ ORGANIZACIÓN ACADÉMICA ENEP "ARAGÓN", México 1981 - 1982. P. 68

los niveles mencionados; por ello se hace hincapié en las dos últimas actividades a fin de resaltar el propósito de la presente tesis.

Es notable que a partir de la década de los sesentas el proceso de expansión educativa considero a la actividad profesional del pedagogo como una práctica insustituible no sólo en el campo de la docencia como se había desarrollado hasta entonces sino además en el sector productivo mediante la Capacitación misma que es útil para el incremento de la producción, además se le empezó a "ubicar fácilmente tanto en el sistema de educación abierta, los centros de Capacitación para adultos, en programas de desarrollo de la comunidad, en la organización de eventos culturales, así como en la elaboración de guiones didácticos para los medios masivos de información entre otras actividades."⁵⁷

Cabe señalar que la carrera de Pedagogía se creó hace 38 años aproximadamente como profesión y 34 como Licenciatura, sin embargo las circunstancias sociales han cambiado y el Plan de Estudios sigue siendo el mismo (cabe mencionar que sí se ha intentado modificarlo e incluso actualmente está por aprobarse uno, que podría entrar en vigor el próximo semestre 96/1), aún así es necesaria una ruptura que más que epistemología (como diría Bachelard) diríamos IDEOLÓGICA ⁵⁸ para poder ampliar el horizonte profesional del Licenciado en Pedagogía posibilitando la inserción de este en nuevos campos de desarrollo profesional de ahí que se trate de vincular el perfil del egresado de la mencionada Licenciatura con la Capacitación, partiendo del perfil del susodicho egresado que textualmente dice lo siguiente: "El profesional en Pedagogía estará capacitado para planear, programar supervisar y controlar las actividades de formación pedagógica"⁵⁹

Desde el mismo enunciado ya existe cierta relación entre el perfil y la Capacitación en cuanto a planear definitivamente en la Capacitación y el Adiestramiento también es necesaria la planeación; misma que tiene como antecedente un diagnóstico de necesidades reales

⁵⁷ PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA ENEP "ARAGÓN" 1982

⁵⁸ Tomada desde el punto de vista Althusseriano que dice que: "La ideología es una 'representación' de los individuos con sus condiciones reales de existencia" Althusser, Louis. IDEOLOGÍA Y APARATOS IDEOLÓGICOS DEL ESTADO Edit. Quinto Sol, México 1987 p.52

⁵⁹ Vd. Introducción de esta tesis

detectadas en un hecho concreto a fin de establecer un sistema integral de Capacitación y Desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas que rigen el desarrollo humano y profesional cuestión que significa un reto difícil de salvar pero no imposible.

En cuanto a la programación resulta imprescindible crear sistemas propios de Capacitación para México ya que todos los existentes son elaborados para los Estados Unidos de Norteamérica, además de llevar un seguimiento del desarrollo de estos sistemas de manera tal que se pueda apreciar si el trabajo se convirtió en tareas significativas y trascendentes o sea en "logros productivos" y si efectivamente hubo agentes de cambio dentro de los recursos humanos.

En lo concerniente a supervisar se puede destacar que el problema de desempleo, subempleo y deficiente mano de obra se ha convertido en uno de los temas más preocupantes en el mundo contemporáneo. La presencia de la tecnología, de la "robótica" y de otros fenómenos técnico-laborales están generando cada vez más un desplazamiento de personal por lo que éste complejo problema debe estudiarse desde sus diversas dimensiones como son la social, la política, la económica, la laboral, la productiva e indiscutiblemente la educativa.

En México el problema adopta diversas características preocupantes que obstaculizan el camino del desarrollo y la modernización ya que:

- i) Los niveles de Capacitación y Adiestramiento son muy bajos,
- ii) Existe una carencia relevante de estudios formales primario y secundarios en los niveles de empleado, ayudante, auxiliar y
- iii) El mercado de trabajo a niveles de supervisión y jefatura ofrece posibilidades bastante reducidas de encontrar personas capacitadas y desarrolladas para un buen desempeño de sus funciones.

Obviamente todo lo anterior necesita un control de la formación pedagógica, prueba de ello es que Henry Fayol funda la teoría clásica de la organización y es el primero en sistematizar el comportamiento

gerencial diseñando sus 14 principios de Administración⁶⁰ y posteriormente Elton Mayo iniciador de la Psicología industrial realiza los estudios de HAWTHORNE⁶¹ los cuales tenían por objetivo determinar las causas de la insatisfacción de los trabajadores, se menciona a Mayo debido a que estuvo influido por Durkheim, el cual se considera un pedagogo relevante y por considerar que se ha confundido a la educación con simples formas de Aprendizaje y con un alto contenido informativo, olvidando que para poder subsanar el rezago educativo cultural que tiene la sociedad mexicana resulta indispensable que sus miembros aprendan a aprehender, algo que definitivamente se ha dejado de lado, más notablemente desde la década de los setentas debido a que la preocupación primordial ha sido lo técnico y lo robotizado omitiendo el NO divorcio de lo anterior con la teoría, con lo formativo, con lo cognoscitivo; ya que solo una combinación equilibrada de ambos podría aspirar a la formación de un hombre integral y participativo.

Cabe mencionar que la educación en su sentido más sano y profundo es "la formación del espíritu" misma que es la base de la cultura de un pueblo, y que empieza desde la educación básica y fundamentalmente de la educación que brinda la familia. Es propio de la naturaleza del conocimiento cambiar con rapidez puesto que las habilidades manuales se modifican muy lentamente, se puede percibir que a los diez años o menos de haber terminado su carrera los ingenieros se encuentran ya "obsoletos" si no han refrescado una y otra vez sus conocimientos pero esto no es privativo de ellos, también se da el caso con los físicos, los abogados, los profesores, los geólogos, los administradores etc. y por supuesto también con los pedagogos.

El expresidente Carlos Salinas de Gortari durante su régimen manifestó la necesidad de modernizar la educación para hacer un "México fuerte" que nos permita salir del rezago, la dependencia y enfatizó que en la calidad de la educación esta la batalla decisiva de México.

⁶⁰ Cfr. Rojas, Nava Raúl, FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA ORGANIZACIÓN

EDUCATIVA Primer curso, Apuntes de la ENEP "ARAGÓN" No. 13 México 1989

⁶¹ Dichos estudios fueron realizados en la Western Electric Company en una ciudad cerca de Chicago, con el fin de determinar la relación existente entre los factores físicos del ambiente laboral y la productividad de los trabajadores, para mayor información consultese a: Arias Galicia, Fernando. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS 4ta. ed. Edit. Trillas, México 1991, p.32

Se debe resaltar que la educación ha sido y continúa siendo el reto nacional, prueba de ello fue la situación que se vivió en la Secretaría de Educación Pública en el sexenio pasado con respecto a la "Modernización Educativa" diseñada por el entonces Secretario de Educación Manuel Bartlet para 1989-1994 y que sin embargo surge un cambio en la mencionada Secretaría y llega el actual presidente a la misma poniendo en marcha otra reforma (mayo 1992) "El acuerdo Nacional para la Modernización" mismo que sigue en vigor gracias al puesto que desempeña la persona que lo suscribió* (El Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León) de no ser así, seguramente ya se habría diseñado otra Reforma Educativa, prueba fehaciente de lo anterior se encuentra en el "Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000" en el cual se aborda mínimamente el problema educativo y se enfatiza acerca de la necesaria Actualización Tecnológica, la Desregulación y Fomento de la Competencia Interna y Externa, la Promoción de las Exportaciones de Bienes y Servicios, la adecuada infraestructura y el correcto aprovechamiento de Insumos Básicos y el Máximo Empleo Productivo, todo ello a fin de lograr el "Crecimiento generador de Empleos Productivos y Promotor de la Recuperación de Salarios Reales para lo cual se deben vencer dos retos:

1ro. Promover las condiciones que alienten la máxima demanda posible de fuerza de trabajo.

2do. Coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad mediante la capacitación laboral"⁶²

Como se puede apreciar no se refiere a la educación ningún párrafo del citado plan solamente a Productividad y Tecnología.

Por ello se considera que para vincular al pedagogo con la Capacitación éste debe conscientizarse y sensibilizarse, pero no con una conciencia mágica ya que ésta "simplemente capta los hechos otorgándoles un poder superior, al que teme por que la domina desde afuera y a la cual se somete con docilidad. Es propio de esta

* Ya que cuando se publicó recibió como era de esperarse muchas críticas además de que fue un tanto el darse cuenta de la situación educativa por la que atravesaba (y se encuentra) el país como lo demuestra el artículo de GILBERTO GUEVARA NIEBLA "Educación: la catástrofe silenciosa" publicado en dos partes en el diario La Jornada los días 22 y 25 de Mayo de 1992, ambos en la página 11 respectivamente.

⁶² PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995 - 2000 P.171

conciencia el fatalismo que le lleva a cruzarse de brazos, a la imposibilidad de hacer algo frente al poder de los hechos consumados, bajo los cuales queda vencido por el hombre"⁶³

Evidentemente resulta imprescindible incrementar los niveles de educación en todos los órdenes y los conceptos de calidad y productividad deben ser enseñados desde los primeros años de estudios, en cuanto a la capacitación ésta debe responder a los siguientes "objetivos fundamentales:

- 1.- Promover el desarrollo integral del mexicano para el mejoramiento de su calidad de vida.
- 2.- Asegurar el movimiento, aprendizaje e incorporación de los valores nacionales del trabajo.
- 3.- Crear sentido de conciencia y compromiso para participar en el fortalecimiento de México a partir de un desempeño laboral personal, grupal y organizacional en el que el incremento y mejoramiento de la calidad y productividad sean la razón de su diario quehacer.
- 4.- Habilitar los aspectos técnico- administrativos propios de cada puesto para lograr un desempeño eficaz y productivo dentro de la empresa, comunidad y país"⁶⁴.

Una mejor capacitación de los habitantes del país se reflejará en un mejor aprovechamiento de todos los recursos. Significará también la posibilidad de crear tecnología propia que evite la fuga de divisas al extranjero por pago de patentes y la posibilidad de competir en los mercados extranjeros al abatir costos

Sin embargo, cabe destacar que dentro de los conocimientos que se imparten en la carrera, se pueden localizar algunas materias, cuyos contenidos pueden servir de base para el desarrollo de actividades propias de la Capacitación, mismas que se han descrito en el presente capítulo, en cuanto a las materias o asignaturas se abordan en el siguiente apartado.

⁶³ Freire, Paulo. LA EDUCACION COMO PRACTICA DE LA LIBERTAD. Edit Siglo Veintiuno, México, 1979, p. 102.

⁶⁴ Siliceo Aguilar, Alfonso. *op. cit.* p.173 - 174.

PROPUESTA

La E.N.E.P. "Aragón" inserta en el programa de descentralización Universitaria aprobada por el H. Consejo Universitario en 1974 fué creada el 23 de Septiembre de 1975, pero inicia sus labores el 29 de Enero de 1976, contando con 13 licenciaturas dentro de las cuales se encuentra la licenciatura en Pedagogía, misma que adopta en ese entonces el Plan de Estudios del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras, el cual no contemplaba materias optativas pero incluía talleres de Fotografía, Radio y Televisión como obligatorias. Es en 1982 cuando se modifica el Plan de Estudios que hasta la fecha sigue vigente en la licenciatura de Licenciado en Pedagogía de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón". A continuación se presenta una propuesta de Mapa Curricular misma que fue elaborada durante el curso "Introducción a la Didáctica", impartido por la Lic. Reynalda Soriano Peña en Marzo de 1991. Con la finalidad de que sirva de apoyo esquemático sobre la conformación del Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía, además de que con él se presenta con mayor claridad la interrelación tanto vertical como horizontal de las materias contenidas en dicho Plan, con el propósito de demostrar que sí existen materias formativas dentro del mismo, pero que aún faltan algunos contenidos específicos para la capacitación.

MAPA CURRICULAR (Vease el anexo 10)

Resulta evidente que existe una ausencia de interrelación tanto vertical como horizontal en el mapa curricular de la carrera ya tan mencionada; puesto que según lo muestra el mapa anterior dicha interrelación nada más se da al inicio de la carrera en los dos primeros semestres posteriormente y quizá como una posible explicación del por qué la desvinculación Universidad - Sociedad, se expone que el área más "olvidada" es la de Sociopedagogía que no tiene sino 3 materias obligatorias (1ro., 2do. y 7mo. semestre) y 8 optativas (contadas sumatoriamente, pero en realidad son: 6 ya que dos llevan secuencia <Desarrollo de la Comunidad y Técnicas de Educación Extraescolar>, en el mismo caso se encuentra el área de investigación que cuenta con materias obligatorias en 1ro., 2do., 3ro., y 4to. semestre pero en los restantes NO, solamente 3 optativas en la modalidad de I y II, le sigue el área de Psicopedagogía con materias obligatorias hasta sexto semestre y con una amplia gama de optativas, con respecto al área de Histórico - Filosófica, ésta y la de Didáctica y

Organización son las únicas que cuentan con al menos una materia obligatoria por semestre, con la diferencia que mientras en la primera sólo existe una optativa secuencial (o sea I y II) la otra cuenta con quince optativas con la misma característica y sólo tres de un "módulo", lo que en lugar de refutar lo que se menciona en la presente tesis, fundamenta que el pedagogo cuenta con la formación indispensable para incursionar en el ámbito de la Capacitación, debido a que la preocupación por cubrir créditos es muy fuerte y por ello se ve obligado a tomar materias denominadas por él mismo de "relleno" y al ser la última área, la que tiene mayor número de optativas, privilegia consecuentemente un mayor número de inscripciones, al igual que el área de Psicopedagogía.

Visiblemente la propuesta de mapa curricular es fructífero ya que puede apreciarse que son varias las materias distribuidas en las diferentes áreas y que ayudan a los pedagogos a obtener una formación integral y sobre todo brindan las bases para poder incursionar esencialmente (como es el tema de la tesis) en el área de la Capacitación. Ya que un pedagogo en esta área debe saber planear, programar, organizar y evaluar planes y programas, además de tener conocimiento en métodos y técnicas tanto de aprendizaje como de relaciones personales y socialización a cualquier nivel educativo e industrial, sin olvidar los test psicométricos que dentro de la sociedad capitalista tienen un lugar importante.

Por ello este trabajo asevera que si bien no es una formación amplia la que recibe el pedagogo si existe una base teórica, metodológica y filosófica en la que se puede apoyar para desarrollarse en un campo laboral específico acorde con sus intereses, recordando que la experiencia no puede ser despreciada en ningún momento, al contrario siempre; él que solicita algún servicio requiere experiencia y ésta sólo se adquiere dentro del campo laboral, jamás se podrá obtener dentro de un aula, por lo que se considera indispensable quizá ya no modificar completamente el Plan de Estudios de la carrera en cuestión, sino actualizar contenidos y tal vez también por qué no imitar a la E.N.E.P. "ACATLÁN" que establece relaciones con empresas, centros comerciales, tiendas de autoservicio, micro y mediana empresa para que a través de la materia denominada "Práctica y Formación Profesional" (misma que se lleva durante tres semestres y tiene un carácter obligatorio) se vincule a los estudiantes con una realidad concreta a fin de que conozca sus posibilidades de desarrollo profesional, aspecto que en "Aragón" está por completo ausente, y

que es indispensable, además existen otras prácticas educativas, pero el pedagogo se dedica más - no exclusivamente - a la docencia por lo que desde generaciones atrás se ha sentido la necesidad de un laboratorio de docencia o al menos una cámara de video, un televisor y una videocassetera (reproductora) a fin de analizar los errores cometidos en cada exposición (las cuales son muy frecuentes) y superarlos, sin embargo esto último pasa siempre a un segundo plano, lo que no debe menospreciarse es la **comunicación con la comunidad que rodea a la ENEP "ARAGÓN"**, ya que es de vital importancia asumir un compromiso entre estudiantes y comunidad, mismo que reditue en grandes beneficios para ambos.

Evidentemente el conocimiento impartido en todas las Universidades del país tiende a la segmentación en lugar de generar una totalidad integrada del conocimiento, sin embargo los conocimientos mínimos indispensables si los proporcionan los contenidos de las materias, aún cuando llegan a ser repetitivos. Desde un punto de vista totalmente positivo - *no positivista* - se puede pensar en que todas las materias del área de Histórico-filosóficas ayudan al educando a formarse un panorama general de las diversas corrientes de pensamiento que han existido y evolucionado conjuntamente con el hombre, sin embargo deben llegar al análisis de la época contemporánea, ya que de no ser así el discente pierde interés por estar descontextualizado, además éstas se vinculan v.gr. con Sociología de la Educación 1 y II para poder entender más acerca del devenir de las relaciones grupales sin olvidar las teorías pedagógicas que han intervenido en el proceso enseñanza- aprendizaje o sea que un panorama general sí se imparte; -pero aún no es suficiente- sobre todo por que así como se ve a Sócrates, Platón, Aristóteles, San Agustín, Comte, etc., en primer semestre se siguen recordando todavía en séptimo y octavo semestre en la materia de Filosofía de la Educación 1 y II respectivamente y ya que se sabe que ellos constituyen la base de los métodos deductivo, inductivo, analítico y positivista, mismo que está íntimamente ligado al método científico, pero actualmente también existen otras corrientes de pensamiento que a veces no logramos entender y que son parte de una totalidad concreta.

En lo referente al punto en cuestión que es la Capacitación también existen materias que ayudan a una formación para el desarrollo profesional dentro de éste ámbito. Tal es el caso de

Psicología de la Educación 1 y II e Iniciación a la Investigación Pedagógica 1 y II en donde la primera ayuda a conocer las diferentes teorías psicológicas que pueden propiciar un cambio de conducta en las personas al momento de otorgarles Capacitación para que exista una mayor productividad y aprovechamiento de sus aptitudes de una manera libre, creativa, reflexiva y transformadora. En cuanto a la materia de Iniciación, da el primer acercamiento a la búsqueda de métodos adecuados tanto en el área documental como en la de campo, de acuerdo con el momento en que se encuentra la investigación o de ambas según sea el caso.

Posteriormente existen materias tales como Auxiliares de la Comunicación 1 y II, Didáctica General 1 y II, Prácticas Escolares 1-1 1-2, II-1 y II-2, Psicotécnica Pedagógica 1 y II Estadística Aplicada a la Educación 1 y II, Organización Educativa 1 y II, Legislación, Didáctica y Práctica de la Especialidad 1 y II y Ética Profesional del Magisterio, mismas que tienen carácter obligatorio y por ello se puede asegurar que efectivamente proporcionan elementos fundamentales para el desenvolvimiento del Lic. en Pedagogía en las actividades que se mencionaron en el capítulo anterior, puesto que se tratan contenidos como: la clasificación taxonómica de Bloom y Gagne, misma que de alguna forma es aplicable en la conformación de objetivos, el análisis de estadísticas y la forma de como estructurar e interpretar una información numérica, la aplicación y evaluación de algunos test, que si bien es cierto que no deben ser primordiales en un diagnóstico si suelen ser un complemento, la relevancia de conocer el marco jurídico general de la educación tampoco es algo que se pueda menospreciar, para lo que se tiene la materia de Legislación y por ende la ética profesional del magisterio la cual es una materia donde fundamentalmente se analiza el devenir ético del sujeto y no específicamente del docente, por lo tanto si contribuye a una formación integral no total y mucho menos totalitaria, aún cuando se analizará exclusivamente la ética del magisterio sería útil ya que no se puede desligar dicha actividad de la Capacitación puesto que en un momento dado en cualquier campo laboral llega el momento en el que el individuo debe hacer una exposición, desde la misma entrevista cuando se solicita empleo se tiene que exponer de la mejor manera posible las aptitudes y actitudes del sujeto por lo que de alguna manera todas las asignaturas mencionadas anteriormente sirven de apoyo en el desarrollo del sujeto y obviamente para incursionar en el

ámbito de la Capacitación, incluso como instructor o agente capacitador.

Además de contar con otras materias como son: Pedagogía Experimental 1 y II, Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica 1 y II, Técnicas de Educación Extraescolar 1 y II, Economía de la Educación, Taller de Didáctica en sus diferentes modalidades por mencionar algunas se tienen Educación de Adultos 1y II, Didáctica Laboral 1y II, Elaboración de Material Audiovisual, y Taller de Organización Educativa 1 y II, los cuales en un momento dado, si ya se tiene claridad con respecto al área donde se quiere desarrollar se pueden cursar y aún cuando ésta claridad no exista, ayuda a tener una formación más completa; puesto que en ellas se analizan contenidos tales como el marco jurídico de la Capacitación, técnicas metodológicas para el proceso enseñanza aprendizaje de adultos, organización de centros educativos y en ocasiones aunque de forma muy somera de centros de trabajo, así como la elaboración de material audiovisual. Dicha formación no necesariamente se debe catalogar como TODÓLOGA, puesto que tal aseveración resulta falsa, ya que ni los grandes sabios han logrado tener la totalidad del conocimiento, menos un pedagogo cursando una carrera de ocho semestres en los que sólo cuatro son de "especialidad", pero sí se obtiene un panorama amplio, de forma tal que al egresar pueda aspirar a incursionar en diversos campos laborales y desarrollar posteriormente más aptitudes dentro del área ya no que elija, sino en la que logre acomodarse debido a que el vínculo entre el campo profesional del pedagogo y su formación se dará totalmente cuando se comprendan claramente las relaciones sociales de producción.

Quizá este discurso pueda parecer en demasía optimista y reiterativo, sin embargo se considera que ya basta de criticar negativamente a la carrera y aseverar que no proporciona formación alguna, cuando son varios los factores que ocasionan el detrimento de la formación del pedagogo así como su obstaculización, no se debe olvidar que; los fundamentales son el docente y el discente y mayormente éste último ya que se deja llevar por la pereza y la comodidad en lugar de exigir sus derechos, prefiere hacer a un lado sus obligaciones, puesto que al exigir tendría que asumir un compromiso y por no obligarse a ello, las cosas día a día están empeorando a nivel nacional en todos los ámbitos (político, social, económico, cultural primordialmente), indudablemente el contenido del Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía de la E.N.E.P. "Aragón"

privilegia una acumulación de contenidos y por ende carece de significado para el alumno, él cual considera a su vez que no tiene posibilidad de integrarlo y relacionarlo con alguna problemática concreta, sin embargo conviene destacar que no existe una respuesta acabada a la interrogante de ¿cuál es el campo profesional del licenciado en Pedagogía? pero definitivamente ya existen algunas aproximaciones sobre la recomposición del mismo en un futuro no muy lejano, ya que es él mismo pedagogo quien ha abierto sus propios espacios e instaurado nuevas prácticas profesionales a través de asumir un compromiso, prueba de ello se encuentra en el capítulo tercero de la presente tesis.

Surge la idea después del trabajo realizado en la presente tesis que coyunturalmente es factible la elaboración de una alternativa de contenidos curriculares, a fin de sugerir los contenidos que se consideran necesarios para la formación del Licenciado en Pedagogía de la E.N.E.P. "Aragón" (de acuerdo a un sondeo realizado con egresados de la misma que están tratando de insertarse en dicho ámbito), que desee desarrollarse en el campo profesional de la Capacitación; dada la secuencia vertical del área de Sociopedagogía, se propone que es aquí donde precisamente se pueden incluir contenidos vinculados a la materia de Capacitación; (v.gr. proporcionar los conocimientos teóricos, filosóficos, sociológicos) entre otros en alguna materia obligatoria que pudiese denominarse "Sociopedagogía de la Empresa" que se impartiera de manera similar a Prácticas Escolares (I-1, I-2, II-1 y II-2) con la finalidad de que en las dos primeras partes se analizará la fundamentación teórica de la organización y desarrollo de una empresa, por ejemplo el Diccionario Quillet define a la empresa de la siguiente manera: Empresa es la unidad de producción de la economía, aunque algunos autores la presentan como institución típicamente capitalista, se ha verificado que en los sistemas socialistas modernos constituye también la célula fundamental de la actividad industrial y comercial. además es uno de los cuatro factores de la producción, junto a la tierra, el capital y el trabajo; su función consiste en coordinar los demás factores mencionados y, en la etapa de la distribución, recibe una parte del ingreso que se conoce como ganancia o utilidad del empresario lo que Marx denomina plusvalía, dentro de este concepto adquiere primordial importancia la recompensa del riesgo asumido por el titular; pues el carácter aleatorio y la incertidumbre que rodean la actividad haciendal

(que puede exteriorizarse en una ganancia o en una pérdida) pertenecen a la esencia de la empresa.

La empresa se compone de elementos materiales, elementos personales -recursos humanos-, y de la acción administrativo-económica. El elemento objetivo (material y bienes) está representado por los bienes que constituyen su patrimonio. A la vez, y dentro de éste se pueden considerar elementos activos (los que se poseen o se esperan recibir de terceros por derecho adquirido) y pasivos (los compromisos contraídos para cancelar en el futuro). El valor que resulta de deducir el pasivo del activo, es el patrimonio neto de la hacienda. El elemento personal (subjetivo) lo representan la o las personas que ostentan la propiedad del factor material. El sujeto puede ser individual (en el caso de haciendas unipersonales) o colectivo (entes jurídicos, sean públicos o privados). La acción administrativa abarca tres aspectos el volitivo, el directivo y el ejecutivo. El primero se refiere a la facultad de decisión que corresponde al titular de la hacienda, el segundo, a la coordinación y supervisión del trabajo en su faz técnica y administrativa; el tercero, a la realización concreta de las tareas. Las tres funciones pueden ser desempeñadas por la misma persona (en el caso de la pequeña empresa), pero es inherente a la empresa moderna- sujeta al principio de la división del trabajo- que cada una de ellas esté a cargo de un número elevado de personas (especialmente en el plano ejecutivo).

Arévalo dice: "las grandes empresas crean una vasta red de intereses económicos y sociales en su estructura interna, que afectan a sus funcionarios, empleados, obreros, y a sus respectivas familias, y en sus relaciones externas a clientes, proveedores, acreedores, poderes gubernamentales, etc. La explotación económica de estas entidades constituye un importante elemento componente de la economía total. En tal sentido se las considera de vida perdurable, procurando su normal desenvolvimiento, ya que el cese de sus actividades afectará hondamente a los diversos grupos vinculados a la empresa y más aún a la economía general". La estabilidad y la supervivencia de las empresas por sobre las contingencias de sus elementos personales, se facilita con la tendencia actual a la constitución de sociedades anónimas (simple asociación de capitales), por otro lado la dinámica de la actividad económica provoca reorganizaciones, absorciones, concentraciones que disminuyen el número de empresas que operan en el mercado y aumenta el volumen de las que subsisten, por todo ello es importante que el Licenciado en

Pedagogía conozca más sobre teoría empresarial, organización y funcionamiento de una empresa, identificación, perfiles y análisis de puestos, recursos humanos, elaboración de manuales de organización y procedimiento así como programas de Capacitación, así como la manera en que a su interior se deben tomar decisiones; cómo se realiza un Diagnóstico de Necesidades⁶⁵ de Capacitación - según Gil Carrillo el D.N.C. "es aquella carencia o deficiencia en conocimientos, habilidades o actitudes, o bien también puede definirse como una discrepancia o diferencia en el deber y el ser o sea entre lo que debería hacerse y lo que realmente se hace, ya que el propósito de la D.N.C. es conocer las deficiencias en habilidades intelectuales, destrezas manuales o actitudes personales que interfieren en el éxito y alcance del personal y de la Organización una vez que se conocen las deficiencias, éstas se deben modificar para mejorar la calidad del trabajo y la preparación y desarrollo integral del individuo, mediante los programas de Capacitación que se elaboren de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de necesidades de Capacitación,- y las diferentes formas de evaluar un proceso de Capacitación. En la segunda parte se llevaría a cabo el análisis y desarrollo metodológicos de los contenidos como lo son:

1.- El método de la "Charola o canastilla de entrada" denominado en norteamérica In Basket Method, que ha demostrado ser un medio eficaz en capacitación por lo que respecta al análisis de problemas y toma de decisiones, consistente en presentar a los participantes < organizados en grupos pequeños, o sea en equipos> material (correspondencia, informaciones, estadísticas, etc.) y problemas que representan una situación concreta, de forma tal que el sujeto vea, analice y resuelva la situación tomando nota paso a paso de cada acción que realiza y de la decisión o decisiones que tomó o tomarán (según sea el caso) los miembros del grupo en su conjunto, posteriormente se discute para saber si fueron correctas las medidas tomadas o si existen otras más adecuadas.

2.- El método del caso, cuyas actividades son muy similares al anterior ya que se debe presentar un caso para analizarlo, discutirlo y

⁶⁵ Cabe señalar que actualmente ya existe un programa para la materia de Didáctica Laboral I y II (optativas de 7mo. y 8vo. semestre respectivamente) que trata algunos de estos temas, sin embargo se considera conveniente que se unifiquen ambos turnos ya que al menos en la generación 90/93 y 91/94 no se analizaron en el turno matutino los contenidos del programa actual que se imparte en el vespertino ignorando si se analizan en el matutino.

aplicar conocimientos por parte del grupo a una situación específica, cabe mencionar que en sexto semestre tanto en Prácticas Escolares como en Organización Educativa se realiza un trabajo mismo que puede ser en empresa o escuela según convenga a los intereses y/o posibilidades de cada equipo por lo que todas las materias de dicho semestre incluida la de la presente propuesta pueden vincularse de tal manera que se presente un sólo trabajo, logrando así un mejor aprovechamiento y desempeño académico del alumno.

Conviene señalar que los pasos del método del caso son:

- 1.- Información del caso.
- 2.- Tratamiento del caso, y
- 3.- Arribar a conclusiones generales.

3.- Por otro lado también se encuentra el método de aprender - haciendo, el cual "puede calificarse como el más objetivo para un aprendizaje rápido y directo. Es conocido también como método a base de demostración y es ampliamente aplicado en la instrucción técnica dentro de la información⁶⁶ mismo que consta de tres pasos:

- 1.- Dar información de cómo hacer un trabajo.
- 2.- Demostración práctica de cómo se hace el trabajo y
- 3.- Realización del trabajo por parte del alumno.

Así como se presentan estos tres métodos se pueden presentar más, pero se preguntarán ¿Para qué servirían? La respuesta es que ayudan a identificar las habilidades y capacidades (actitudes y aptitudes) de las personas para el nivel de supervisión, así como su actuación en el manejo de grupos y situaciones ya sean específicas o improvisadas, ya que como se menciona en las conclusiones siempre habrá un momento en que el sujeto exponga ante un grupo y sólo existe una manera de saber cómo se desempeñará ante él, y es realizándolo.

Recientemente el INEA (Instituto Nacional de Educación para Adultos) realizó un coloquio (1994) sobre "Capacitación para el trabajo en la Educación Básica de los Adultos", en el cual se señala que " la educación para adultos debe responder al conjunto de las necesidades sociales y contribuir al logro de las metas del desarrollo económico, social y cultural del país; elevar la calidad del trabajo productivo, la creatividad, la solidaridad, espíritu emprendedor y la capacidad de innovación, además de fortalecer el desarrollo de la sociedad, incrementar la autonomía y la capacidad de organización de

⁶⁶ Siliceo Aguilar, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal Edit. Limusa, México, 1978. p. 56

los grupos, así como contribuir al fortalecimiento y evolución de las culturas tomando en cuenta primordialmente el manejo de las matemáticas, la habilidad de expresión oral y escrita, por lo tanto la capacidad de lectura y redacción, facilidad para pensar de modo creativo, capacidad para la solución de problemas y la toma de decisiones, responsabilidad individual, autoestima y sociabilidad, así como el desarrollo de estrategias para aprender a aprender⁶⁷

Lo anterior demuestra que la educación que necesita México en todos sus niveles debe ser integral, ya que de no ser así se corre el riesgo de que el sujeto deforme su concepción de mundo, nada más claro y contundente para este planteamiento que la expresión de Jacques Maritain sobre este punto que dice así: "El culto a la especialización deshumaniza al hombre" ya que sólo es justificada y saludable una actividad educativa cuando ésta responde a una necesidad real y nuestra sociedad depende - en grado sumo- de la productividad entendida como los resultados que las diferentes empresas deben lograr para el bien común.

Luego entonces sí es general la preocupación del vínculo Universidad- Industria- Sociedad, ninguna casa de estudios puede quedarse fuera de la actualización y vinculación antes mencionada.

Aún cuando ya se mencionó que el Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía privilegia la acumulación de conocimientos, mismos que carecen de significado para el alumno, también se señala que el egresado sólo logra apreciar la importancia de tal adquisición cuando se encuentra en el campo laboral.

Permanece una inquietud acerca de que en la carrera existen materias que se imparten por diferentes profesores, un ejemplo es la materia obligatoria de Orientación Educativa, Vocacional y Profesional I- 1 y I- 2, en la cual no se toca para nada lo profesional, además de ser diferentes ya sea los contenidos analizados o el enfoque con que se ven dichos contenidos por lo que se considera prudente homogeneizar dichos contenidos y enfoques, debido a que al menos en la generación 90/93 turno matutino, en un grupo se vieron test psicométricos para la selección y reclutamiento de personal (en una sola sesión), en otro grupo exclusivamente se dieron los formatos, sin análisis, explicación o aplicación por lo menos entre alumnos y en un tercer grupo ni siquiera se mencionó su existencia, lo que indica una incongruencia, se considera pertinente que los profesores se reúnan

⁶⁷ INEA SEP La Capacitación para el Trabajo en la Educación Básica de los Adultos, encuentro de especialistas, México, D. F., Noviembre, 1994 p. 21

de vez en cuando o al menos al inicio del semestre a fin de homogenizar contenidos, no formas de impartir, por que eso ya es intrínseco al sujeto y se debe respetar su individualidad como ente pensante.

Por otro lado conviene señalar que también existe una materia optativa con el mismo nombre que se imparte en séptimo y octavo semestre, la cual "mantiene una estrecha relación en cuanto a sus contenidos con las siguientes asignaturas: Psicotécnica Pedagógica (I y II) con respecto a conceptos, como son: aprendizaje, síntoma, ansiedades y en general a todos aquellos aspectos que son factores que determinan el aprendizaje del sujeto y en cuanto a las técnicas psicológicas que se aplican al campo educativo⁶⁸. Con Conocimiento de la Adolescencia y la materia del mismo nombre pero con carácter obligatorio, como se puede apreciar en el programa (anexo 12) se analiza el área de lo vocacional y lo profesional pero desde lo educativo y por ende no se toma en cuenta lo empresarial, se dice lo anterior debido a que en el transcurso de estas asignaturas se 'aprende' (entre otras cosas), la aplicación de pruebas psicológicas para un adecuado diagnóstico vocacional, sin embargo nunca se menciona que algunos de los test analizados o señalados se pueden aplicar para la realización de diagnósticos profesionales, así como para el reclutamiento y selección de personal (por señalar algunos tenemos el Mc. Cover, el Bender, El Raven, El Dominó, y los surgidos durante la Primera Guerra Mundial Alpha y Beta), la propuesta en este aspecto es muy concreta que se dé un panorama de usos de los mencionados test a fin de propiciar una mayor inserción en el ámbito de la capacitación por parte del pedagogo, cabe señalar que no se trata de privilegiar lo técnico o lo práctico pero si se considera que un test puede ser una herramienta de trabajo útil y por lo tanto se debe conocer.

Existen muchas inquietudes y varias interrogantes entre las que se encuentran:

¿Cómo se pueden determinar las necesidades de Capacitación?

¿Cómo distinguir una necesidad de Capacitación de una necesidad organizacional?

¿Cómo motivar a las personas a incrementar sus capacidades?

⁶⁸ Programa de Orientación Educativa, Vocacional y Profesional de 7mo. semestre, p. 1

¿Cuántos métodos y dispositivos de Capacitación existen y cuál es su utilidad?

Cómo evaluar el logro de objetivos de un programa de Capacitación?

¿Cómo saber que objetivos son operativos, funcionales y eficientes?

También se considera indispensable que la presente tesis aporte algo significativo, por lo que se anexa un temario con bibliografía⁶⁹ para ser considerada por el Comité de Carrera o por la Planta docente de la Licenciatura en Pedagogía de la E.N.E.P. "ARAGÓN", suplicando se tome en cuenta la necesidad de vincular al estudiantado con la comunidad, ya que en la actualidad, el mundo vive una época de revolución científica y tecnológica, vinculadas primordialmente al procesamiento y transmisión de información por lo que la informática en lo sucesivo debe constituirse en una materia obligatoria en la que no sólo se imparta el uso de un procesador de texto sino que establezca un conocimiento más profundo como el análisis de información y la programación, según Porter son particularmente importantes las matemáticas, la computación, la escritura, las ciencias básicas y los idiomas⁷⁰, por lo que también debería cambiar ese requisito de 2 idiomas de comprensión, ya que a fin de cuentas se olvida lo visto en esos cursos de comprensión de lectura, sería pertinente modificar dicho requisito para que sea de posesión (sobretudo para conveniencia de aquellos que quieran estudiar una maestría o realizar un intercambio cultural) ya que está contemplado el tiempo para cursarlos y es indispensable para la actualización de la Licenciatura y las necesidades del país, debido a que "la educación es uno de los principales instrumentos de que disponen los gobiernos para mejorar el desempeño competitivo de la industria"⁷¹. Pero no sólo esta organización internacional lo piensa también existen datos como el del PREDE/OEA (Programa Regional de Desarrollo Educativo y la Organización de los Estados Americanos) aseveran que "El papel que debe jugar la educación es asumir el reto de impulsar las iniciativas que tiendan a posibilitar mayores y mejores respuestas a las exigencias de la dinámica actual de las sociedades... ya que la escuela es la institución educativa dominante en las

⁶⁹ Véase Anexo 11

⁷⁰ Cfr. CEPAL UNESCO COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE OFICINA REGIONAL DE EDUCACION PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE. Educación y Conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad. Santiago de Chile 1992 p.111

⁷¹ CEPAL UNESCO op cit. p. 112

sociedades latinoamericanas y la más importante mediación entre educación y trabajo⁷². Ahora bien se logra percibir que México todavía no ha logrado el equilibrio entre formación general que se puede utilizar en cualquier ámbito y la educación específica para el trabajo dirigida a ocupaciones determinadas por ello; el pedagogo y un equipo multidisciplinario pueden impulsar que la práctica estimule y motive el conocimiento mediante la búsqueda de formación en y para el trabajo

Deseamos que esta propuesta sirva de apoyo en la modificación del Plan de Estudios de la carrera de forma tal que poco a poco se logre propiciar la formación integral del Licenciado en Pedagogía.

⁷² Organización de los Estados Americanos, Programa Regional de Desarrollo Educativo Educación para el trabajo: Innovaciones Educativas, Documentos de trabajo del Proyecto Multinacional de Educación para el Trabajo (PMET) Washinton, D.C. 1994

CONCLUSIONES

Gracias a los cambios generados durante el siglo XVIII no solo a nivel técnico, sino también económico, político, social e intelectual es que se logran fundar las bases del capitalismo y de la burguesía; dando pie a una época con gran trascendencia intelectual, es decir, los grandes pensadores comienzan la difícil lucha contra lo establecido y toman como arma el libre pensamiento para una igualdad. Esto trae un sin fin de consecuencias, pero una que es sumamente importante es la desaparición paulatina del trabajo artesanal, el cual era considerado como la herencia familiar y que se conocía el proceso del trabajo de principio a fin, lo cual se pierde con la división social del trabajo debido a que este se elabora de una manera fragmentada y el proceso no es conocido en su totalidad, es decir, se pierde la creatividad, el razonamiento, el placer de realizarlo y el establecimiento de relaciones interpersonales; de alguna manera esto se ve reflejado en la producción de la empresa y es aquí donde entra en acción la Dirección General de Capacitación y Productividad en su área técnica ya que ellos se encargan de detectar necesidades y con ello tratar de elevar la productividad gracias a un cambio de conducta en el individuo, por medio de cursos de superación personal, socialización entre otros. Se cree que estos cursos de alguna manera obtienen resultados favorables ya que ayudan al trabajador a ser creativo, a tener un interés por su trabajo y ser más hábil aunque este no deje de ser mecanizado, eficaz y rápido. Esto a lo largo conlleva al abaratamiento de la mano de obra y en última instancia al técnico especializado o al tecnócrata.

Con esta división social del trabajo sólo se logró que el trabajador se capacitara para su trabajo sin que se le tomara en cuenta como ente pensante, con mucha más razón actualmente se suscita este caso ya que el Tratado de Libre Comercio y la devaluación constante de la moneda no permite que se dé un desenvolvimiento económico, ni proponer maneras más sencillas de trabajo, formación de sindicatos o simplemente de los derechos que tienen los trabajadores ya que nadie les proporciona el subsaneamiento de sus necesidades más inmediatas como es el alimento, el país necesita en este momento mano de obra tecnócrata y no científicos o teóricos ya que estos últimos no producen de una manera eficaz, rápida, y sin cuestionar, que es lo que se necesita y no perder el tiempo con cuestionamientos

no productivos. Interesan las habilidades físicas no las cognitivas. Desafortunadamente no existe ni la una ni la otra, ya que se da la fragmentación de información (nótese que no se dice formación) teórica y lo práctico tampoco se desarrolla

Finalmente la definición de Capacitación con la que se identifica el presente trabajo es tanto la señalada por la Dirección General de Capacitación y Productividad como una propia que se menciona al inicio de la presente tesis, la primera es válida para toda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ya se ha mencionado en el capítulo I de la presente tesis y dice así: "Capacitación ; es 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 a las áreas de aprendizaje, cognoscitiva y afectiva"⁷³ . Como señala la definición la Capacitación proporciona conocimientos teórico - prácticos lo cual redundará en grandes beneficios en materia laboral, ya que no deja de lado lo personal como son los valores del individuo, los cuales ayudan a un mejor desempeño de sus actividades y de esta manera se desarrolla integralmente el sujeto dentro de su práctica cotidiana. Esto se apreció a través de las entrevistas y cuestionarios realizados en la Secretaría puesto que ayudan a sus trabajadores a desarrollar tanto actitudes como aptitudes^v ya que a través de las entrevistas a las subdirectoras de área de esta Dirección se pudo apreciar que efectivamente ayudan a los trabajadores a desarrollar sus aptitudes con la intención de desempeñar adecuadamente su labor, además de que se concentren plenamente en ello y al mismo tiempo que haya como respuesta un -cambio de actitud- para así lograr un mejor rendimiento y una mayor productividad, no dejando de lado las relaciones interpersonales y de trabajo. Un aspecto importante que merece ser tocado es el hecho de que solo se habla de Capacitación dejando a un lado el Adiestramiento, en la DGCP se toman ambas como sinónimo, algo con lo que no se está de acuerdo ya que la Capacitación es para ayudarlos a desarrollar mejor sus actividades y el Adiestramiento solamente les ayuda a que memoricen el manejo de sus herramientas de trabajo. Se puede decir que un trabajador al que se le brinda Capacitación puede contar con alguna profesión y

⁷³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LA UCECA p. 26

^v Véase definición de Jiménez Castro en el capítulo I de esta tesis.

solamente se le ayuda a actualizar sus conocimientos para poder aspirar a un mejor puesto (aunque esto no se cumpla algunas veces), tenemos los casos de la Subdirección Técnica que cuenta con 4 personas que terminaron exclusivamente la secundaria y 2 de primaria, así como en la de Subdirección de Registro también con cuatro de secundaria y uno de primaria y que no ha representado un obstáculo para que algunos de ellos desempeñen labores de algunos profesionistas o estudiantes de Licenciatura, lo cual corrobora lo asentado a lo largo de la tesis sobre que: aun cuando no se tengan los conocimientos formales necesarios se tiene la alternativa de la formación laboral mediante cursos de Capacitación y por ende se puede aspirar a un mejor puesto aun que esto no es una regla. Sin embargo una persona que se le adiestra no cuenta con la preparación suficiente y solo tendrá que conformarse con vender su trabajo físico, esto no quita que ambas deban cumplir con un grado en la productividad propia de la empresa ya que la mayoría de las veces no brinda esa Capacitación por no perder tiempo o aminorar su productividad y los trabajadores no la exigen por ignorancia.

Como se menciona en la tesis la Capacitación es digna de relacionarse con otras disciplinas que en el transcurso del discurso se ha sobreentendido, esto se confirmó durante la aplicación de las entrevistas y cuestionarios.

Por principio de cuentas se encuentran los licenciados en Pedagogía que tienen gran relevancia ya que son los que ayudan a programar, planear, organizar y evaluar los programas y planes que se presentan tanto para capacitadores como para las diferentes empresas a las que se les otorgan los servicios. Los Psicólogos que apoyan en la elaboración de dichos planes a lograr en los capacitandos cambio de aptitudes, actitudes, superación personal, etc. El licenciado en Economía para la cuestión de la econometría y al momento de la detección de necesidades, además de biólogos, programadores analistas, contadores, ingeniero industrial, entre otros, esto confirma que si se puede trabajar dentro de la Capacitación, no solo los pedagogos sino que se puede conformar un equipo multidisciplinario en donde cada uno aporte algo de su profesión para poder así otorgar una Capacitación a la medida de la industria, empresa o institución que lo requiera. No se puede olvidar a los licenciados en Derecho ya que al igual que las demás profesiones son importantes en su área, como es lo jurídico en este caso. Ellos ayudan a verificar el cumplimiento de las normas jurídicas tanto dentro de la

Secretaría como dentro de las empresas, todo esto regido en el artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, lo que le da una institucionalización a la Capacitación y al Adiestramiento ya que son obligatorios aunque no pertenezcan a la educación formal.

Resulta interesante y muy adecuado que la DGCP cuente con formatos (mismos que se facilitaron para la presente investigación y que se anexan al final), para tener y conservar un control y organización sobre las tareas y peticiones que se hacen sobre Capacitación, pero no sólo los reciben sino que verifican que realmente existan las condiciones mencionadas en los formatos, es decir hacen una detección de necesidades mismas que son confirmadas y utilizadas para la aprobación de los planes y programas que se estén presentando, todo debe tener un cambio para bien y más cuando se trata de productividad.

Mediante el marco jurídico en el que se respalda el Gobierno para otorgar Capacitación a través de la STPS, se despejaron varias dudas y se conoció más el panorama de la Capacitación, Se pudo apreciar detenidamente las disposiciones legales que en cuanto a Capacitación y Adiestramiento le competen a cada empresa, cuales son las aplicaciones de las leyes de trabajo, etc., en lo que corresponde a la Ley Federal del Trabajo se conocieron los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones y lo que esto implica a cada uno de ellos; como se conforman las Comisiones Mixtas y en su caso las Subcomisiones, sus objetivos, además de los requisitos que deben cumplir los planes y Programas, bajo que condiciones se expiden las Constancias de Habilidades Laborales, lo mismo que certificados, diplomas y títulos cuando se da el caso, esto a través del convenio que existe entre las Secretarías de Educación Pública y de Trabajo y Previsión Social, asimismo se tiene ahora un mejor panorama con respecto a las relaciones colectivas de trabajo, de los menores, de la competencia, obligaciones y derechos de las autoridades federales con respecto al trabajo, como esta conformado el Consejo Consultivo; el Derecho procesal del trabajo, responsabilidades y sanciones que se imponen a los patrones y trabajadores. Por parte de la Ley Orgánica lo que corresponde a la STPS, constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como su Reglamento Interior y las actividades concretas que de acuerdo a este, son de la competencia de la DGCP.

Notablemente México se ha convertido en un país netamente manufacturero debido a que el control de calidad que se tiene en Estados Unidos parece estar libre del nepotismo predominante en México, prueba de ello es que compramos artículos con etiqueta estadounidense pero que realmente fueron elaborados aquí, sólo que el control de Calidad lo pasaron allá y los que no lograron pasarlo se venden aquí mismo, a menor precio que los que sí lo pasan, éstos últimos regresan para ser comercializados a un precio mucho más alto, puesto que ya trae el gravamen de la importación.

Ante esta situación lo que más conviene al país es modificar la mentalidad de los mexicanos con respecto al trabajo y la productividad, se debe reconocer que los índices de calidad, productividad, y rentabilidad son excesivamente bajos, debido a que se puede decir que la productividad es una actitud ante la vida que proporciona el crecimiento personal, grupal y social a través de la generación de bienes y servicios y que por ello requiere que el hombre y la sociedad se identifiquen con las labores que realizan a fin de lograr una verdadera trascendencia.

Por lo cual la educación puede constituirse -entre otras cosas- en la clave para el auténtico desarrollo y crecimiento industrial, tecnológico y humano, mediante la Capacitación que forme y encause las energías y motivaciones del mexicano en el trabajo, tomando en cuenta los valores de Calidad y Productividad. Kopelman afirma que se asocian 3 propósitos con la Capacitación:

- 1.-Desarrollar las habilidades
- 2.- Impartir conocimientos (reglas y conceptos)
- 3.- Influir en las actitudes⁷⁴

Desde inicios de los setentas, México ha considerado modificar gradualmente la política de Protección para superar las condiciones de ineficiencia prevalecientes en diversos sectores de la economía, sin embargo en 1977, se consideraba que la política de protección debería incrementar la eficiencia y la competitividad de la planta nacional y abatir el alza de precios, al mismo tiempo que debería evitar la disminución de la producción y el empleo. A partir de 1976, la importación de bienes de capital se elevó significativamente, México empezó a depender en gran medida de los ingresos petroleros para

⁷⁴ Kopelman, Richard. ADMINISTRACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES Edit Mc Graw Hill, México, 1988, p.71

reactivar su economía y eso le condujo a una dependencia⁷⁵ externa, al sustituir un proceso y política de industrialización y comercio exterior eficiente, por una política subordinada al petróleo, en lugar de instrumentar una estrategia de industrialización más avanzada en la sustitución de bienes de capital y de exportación de manufacturas, se siguió una de industrialización sustitutiva y petrolífera, con lo que se provocó dependencia del sector industrial y un equilibrio cada vez mayor del sector externo.

A mediados de los ochentas, el gobierno puso en marcha una estrategia de cambio estructural, haciendo especial énfasis en un despegue de sustitución de importaciones, estímulo a la exportación en productos manufacturados no petroleros y adelgazamiento del sector paraestatal.

En los noventa, México ha sustituido drásticamente su antiguo modelo de desarrollo para adoptar el libre comercio⁷⁶, lo cual significa que debe importar lo que sea antieconómico producir y exportar productos que tengan ventajas competitivas. En el "Programa Nacional de Capacitación y Productividad" publicado en 1984, el gobierno reconoció que las pequeñas y medianas empresas se caracterizaban por no producir con eficiencia, carecer de adecuados esquemas organizacionales, no disponer de criterios de Productividad, desconocer técnicas para elaborar programas de comercialización, necesitar financiamiento y enfrentar excesivos requisitos para ser considerados sujetos de crédito. Una corroboración de esto es lo que cita el 'Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000' y que dice lo siguiente: " se propone fortalecer el Sistema de Educación Tecnológica mediante la elevación de la calidad académica, y la pertinencia de las opciones formativas que ofrece... se avanzará en la flexibilización curricular para asegurar la adquisición de un núcleo básico de conocimientos que facilite el aprendizaje y la actualización posterior... se estrechará la vinculación de la educación tecnológica

⁷⁵ Entendida ésta desde el punto de vista que maneja Vania Bamirra "La dependencia es una situación en la cual un cierto grupo de países tiene su economía condicionada por el desarrollo y expansión de otra economía a la cual la propia está sometida... una situación condicionante determina los límites y posibilidades de acción y comportamiento de los hombres... La dependencia condiciona una cierta estructura interna que la redefine en función de las posibilidades estructurales de las distintas economías nacionales" Cfr. Bamirra Vania El capitalismo dependiente latinoamericano Edit siglo XXI 14a. de México 1992 p.8

⁷⁶ Cabe señalar que "las formas de dependencia cambian en función de su readaptación a los cambios que se llevan a cabo en las metrópolis pero de ninguna manera esos tipos de cambios hacen variar el carácter dependiente del sistema interno de dominación" IBID p.37

con los requerimientos del sector productivo y en especial de las economías regionales.... en materia de política tecnológica la acción del Gobierno Federal se orientará a impulsar la generación, difusión y aplicación de las innovaciones tecnológicas... se alentará y facilitará la capacidad de aprendizaje de las empresas, contribuyendo a superar las deficiencias que impiden el flujo adecuado de conocimientos, información y recursos en los mercados del saber tecnológico" (pág. 88 - 89). *Respecto a la Capacitación se señala que: ".....resulta estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y Capacitación de los trabajadores del país... se estima que sólo una de cada cinco personas económicamente activas ha recibido algún curso de Capacitación y que éste número es mayor entre la población desocupada que entre la ocupada..... El problema de la Capacitación no sólo es cuantitativo existen otras dificultades entre las que se encuentran** :

-Divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.

-La educación Tecnológica y la capacitación para el trabajo han compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando.

-Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado.

- No existen disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de una ocupación. *(excepto las Constancias de Habilidades Laborales de la S. T. P. S. que para obtenerlas debe estar inscrita la empresa o el agente capacitador en la Secretaría)*

-Hay gran rigidez en los sistemas de capacitación.

Por lo cual el Plan Nacional propone :

·Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa ... sin descuidar la formación integral de las personas.

·Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente.... se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitará la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida.

* Las cursivas son mías

Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo" de tal manera que sea posible lo descrito en el párrafo anterior. (páginas 153 - 154).

Por ello es indispensable elevar los niveles académicos de la sociedad mexicana (y por ende del Licenciado en Pedagogía) para lo cual ésta debe valerse de la familia misma y de programas de Capacitación formal tomando en cuenta indiscutiblemente la formación técnica y profesional; con el objetivo de vencer el reto interno de generar empleos y bienes básicos de calidad para la población, conformando sus propias exportaciones y disminuyendo sus importaciones, de ahí que el Dr. Alfonso Siliceo asevere que la "Capacitación tiene que referirse tanto a los aspectos humanos, sociales, inclusive nacionales, como a los puramente técnicos y formales". Con el propósito de promover un cambio estructural en la política laboral del país, mismo que genere mayor riqueza más competitividad, obviamente mayor crecimiento y como efecto de esto fuentes de trabajo y empleo donde se oriente, motive y promueva una actitud 100% positiva hacia las actividades productivas, mayor participación y desarrollo de los recursos humanos.

Cabe señalar que no sólo se requiere de empleos en cantidades crecientes, sino también de servicios educativos de salud y alimentación, para la población que aún no está en edad de trabajar (por ejemplo los niños de la calle), "promover el crecimiento es indudablemente uno de los medios más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura del trabajo y productividad dentro de cualquier organización y al mismo tiempo se constituye en una de las responsabilidades esenciales de toda empresa y sus directivos que habrán de resolver apoyados en la filosofía y sistemas institucionales de recursos humanos"⁷⁷

Para lograr lo anterior Alfonso Siliceo propone seis premisas básicas en las cuales se concentran las estrategias para alcanzar un mayor nivel de madurez en materia de educación en todo tipo de empresas:

1.-La educación en las empresas debe ser una filosofía de trabajo, se debe crear una mística o cultura de Capacitación.

2.- Toda empresa debe realizar periódicamente un proceso de diagnóstico de necesidades de Capacitación siguiendo un modelo científico.

⁷⁷ Siliceo Aguilar, Alfonso. LIDERAZGO PARA LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO
Edit Limusa, México 1992, p.187

3.- Se debe entender los programas educativos como una inversión más que como un gasto o un costo.

4.- Una faceta relevante de la estrategia institucional de Capacitación es concebir y aceptar que todos están o estamos involucrados en ella, desde el director general que debe ser verdadero líder de la Capacitación y su primer motor.

5.- Las organizaciones dependiendo de su giro y tamaño, deben entender la realización de la Capacitación de carácter mixto, es decir, combinando esfuerzos internos (instructores y programas internos) con acciones y participación externa.

6.- Lo que un diagnóstico de Capacitación manifiesta deberá agruparse en tres grandes dimensiones educativas:

a) Una eminentemente técnica que responda a las necesidades del puesto y se enfoca a mejor desempeño de su titular.

b) Otra administrativa que proporciona a la persona una concepción de lo que es un negocio, del funcionamiento de una empresa y la necesidad de una infraestructura administrativa para el logro productivo de resultados. Que el personal sepa que el lugar está dentro de la empresa y teniendo una visión de conjunto ubique su papel dentro de ese universo.

c) La dimensión humana que le permita conocer, practicar y vivir los principios de las relaciones humanas y de los procesos de comunicación, integración, motivación y manejo de conflictos, todo ello dentro de una línea de crecimiento personal, familiar y profesional.⁷⁸

De tal forma el pedagogo debería contar con una formación integral, sin embargo la sustentante sostiene la tesis de que la formación escolar es una y se proporcionan bases en el aula y la formación profesional es otra y se da de acuerdo a intereses y capacidades personales, lo que quiere decir, que si una persona es apática en la educación formal no puede aspirar a desarrollarse profesionalmente a menos que tenga iniciativa propia y interés por la educación informal y por la no formal (en una palabra que sea autodidáctica ya que no se aprende todo en la educación formal) lo que no quiere decir que aquella que lleve las mejores calificaciones si tenga un desarrollo profesional ya garantizado sin embargo se puede decir que el Lic. en Pedagogía al término de su carrera cuenta con una serie de conocimientos en los que puede apoyarse para realizar diferentes actividades, pero lo fundamental estriba en la apertura de sus horizontes por él mismo, en su iniciativa y deseo de formación

⁷⁸ IBID p. 182-183.

profesional y también desafortunadamente por el campo donde logre encontrar empleo sobre todo por el creciente desempleo. Sin embargo precisamente por esto es que se le tomó en cuenta a partir de los setentas para impartir Capacitación, es una posibilidad que no se debe desaprovechar, cabe destacar que en la DGCP existen tres subdirectorías y tres jefas de departamento que son pedagogas, lo cual quiere decir que efectivamente el licenciado en pedagogía puede aumentar el grado de incidencia que ya han logrado algunos de ellos puesto que todas las actividades desempeñadas en Capacitación son ciento por ciento compatibles con el quehacer del pedagogo.

Por otro lado y gracias al organograma que fue facilitado, la presente investigación logró avances que no se esperaban como son: el hecho de saber que dentro de la DGCP existen otras tres direcciones mismas que realmente son subdirecciones como les correspondería orgánicamente hablando, ya que se deja fuera o mejor dicho vacíos los puestos de los directores de Capacitación (área de registro y área técnica) y sólo existe el director de productividad lo que muestra que ellos otorgan un lugar especial a ésta, sin embargo con las personas que se trató fue con las Subdirectorías, una posible explicación puede ser que las tres son pedagogas, además se pudo apreciar que casi todos los ejecutivos y mandos medios han ascendido escalafonariamente, que efectivamente existe al menos una área donde se trabaja interdisciplinariamente (Productividad lo que corrobora la hipótesis arriba mencionada) y que existe cierta vinculación formal y real entre las tres subdirecciones aunque el trabajo se da más estrechamente entre la Técnica y la de Productividad incluso y accidentalmente se pudo observar que ambas subdirectorías se reúnen para discutir los logros, los tropiezos y el plan a seguir para superar dichos tropiezos.

Al calcular el porcentaje de inserción del pedagogo en cada una de las subdirecciones se encontró que la de Productividad fue la más baja con el 1.6% y la más alta fue la técnica con el 4.2% lo que de alguna manera es entendible y además alentador, debido a que la de mayor porcentaje es precisamente la Subdirección Técnica de Capacitación que es donde se realizan los diagnósticos de necesidades, se elaboran los planes y programas de Capacitación, las series técnicas, se proporciona asesoría sobre opciones metodológicas y de material didáctico, la formación de recursos humanos entre otras, lo que quiere decir que existen todas las posibilidades que el licenciado en pedagogía quiera para su desarrollo

dentro del ámbito de la Capacitación, puesto que como ya se mostró en el capítulo tercero existen una diversidad de profesionistas inmersos en este campo.

Un aspecto criticable es que exista personal con grado de escolaridad de primaria no por ser despreciable o minimizante, sino por que estas personas tienen más de una década laborando dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y es contradictorio que no hayan elevado su nivel académico solamente el laboral ya que algunos tienen puestos de Analistas Laborales Especializados, el caso que más llama la atención es el de una persona que labora en el Departamento de Planes y Programas como Administrativo Especializado, tiene 30 años trabajando en dicha Secretaría, por lo que resulta aberrante que no haya superado su nivel académico cursando sistema abierto, como ya se mencionó el ascenso de puestos es de forma escalafonaria y por antigüedad, de ahí que esta persona haya progresado de puesto durante este tiempo, también esta forma de ascender es la explicación a la desigualdad entre lo declarado y lo publicado en el organograma, ya que muchos contestaron con respecto al tiempo que llevan en el puesto actual y no el de su permanencia dentro de la Secretaría.

Por otro lado resulta estimulante que casi todos los profesionistas que laboran en ésta Secretaría tengan una idea (aunque sea vaga) acerca de las actividades que puede desempeñar un pedagogo, no se sabe si esto es debido a que como ya se ha mencionado respectivamente las 3 subdirectoras son pedagogas, así como si por esta razón hallan respondido afirmativamente a la interrogante de que si algún pedagogo puede realizar las actividades desempeñadas por cada uno de ellos, pero lo que si es cierto es que: la Capacitación sí constituye un campo más de desarrollo profesional para el licenciado en Pedagogía.

Conviene destacar que según el Atlas de Profesiones en México publicado por el INEGI en 1995, se registraron en el pasado CENSO GENERAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 52 disciplinas académicas en donde **Pedagogía y Ciencias de la Educación** (Veáse anexo 13), ocupan el vigésimo primer lugar de un orden decreciente o sea se encuentra exactamente a la mitad del listado lo cual es muy significativo (ver anexos), ellos tomaron en cuenta solamente como referencia en su documento a 10 profesiones por lo que Pedagogía queda fuera, aún cuando se encuentra entre el 44.3% de las profesiones de menor demanda y el 55.7% es para las 10 principales

profesiones como son: (en orden decreciente) Contaduría, Medicina, Derecho, Administración, Ingeniería Mecánica e Industrial, Ingeniería Civil, Agronomía, Arquitectura, Odontología e Ingeniería Química y Química Industrial.

Es por ello que el licenciado en Pedagogía debe intentar incidir en otros campos laborales, a fin de llegar a ocupar un lugar relevante en la estadística de profesiones así como en el desarrollo y crecimiento económico del país, cómo, haciendo las cosas con Calidad cambiando su actitud abriendo nuevos horizontes, etc. ya que se considera al egresar de la licenciatura cuenta con los elementos mínimos indispensables para su desenvolvimiento profesional dentro de cualesquier ámbito laboral, puesto que en las sociedades modernas, el proletariado que antes era el "rechazo viviente de la sociedad" (Marcuse) ha sido reemplazado por el obrero, mismo que está incorporándose cada vez más estrechamente a la sociedad tecnológica. Además es necesario tomar en cuenta que incluso las mismas ocupaciones cambian: la cantidad de trabajadores <de cuello duro> (ejecutivos) e improductivos aumenta sin cesar, ya que al acercarse así a las clases dirigentes. "Los obreros están perdiendo autonomía profesional, que hacía de ellos una clase independiente, un cuestionamiento viviente de la sociedad establecida"⁷⁹

Cabe señalar que el status constituye una posición, con deberes y privilegios reconocidos dentro de una jerarquía por lo que es frecuente encontrar en cada status una serie de símbolos que lo distinguen, y toda persona inmersa en él se siente segura en relación al tipo de conducta que desarrolla (rol) y que finalmente se espera de ella. De ahí que los sujetos que ocupan un status se sienten atraídos por aquellos que se encuentran en niveles más altos que ellos.

"Wetten (sin fecha) ha sintetizado las características de cada clase social de la siguiente manera:

Clase alta: posición de riqueza, prestigio, alto nivel de vida material y social, sentimiento o desarrollo de linaje, costumbres y convenciones sociales "refinadas".

Clase media: tienden a imitar a la clase alta sobretodo en lo referente al nivel de vida, sus objetivos se fundan en el trabajo, el cual requiere de cierta educación, conocimiento técnico o capacidad administrativa. Tendencia arraigada a mantener las apariencias y observar formas sociales aún a costa del sacrificio, se compone

⁷⁹ Masset, Pierre EL PENSAMIENTO DE MARCUSE Edit. Amorrurtu, Buenos Aires, 1982 p.90

principalmente de pequeños propietarios, pequeños hombres de negocios, profesionales, maestros de escuela, burocracia y trabajadores calificados.

Clase baja: trabajo manual, nivel de vida por debajo de la clase media, está, más expuestos a enfermedades, mortalidad más elevada, participación social limitada.⁸⁰

Se puede decir sin temor a equivocarse que la anterior clasificación es idéntica a las clases sociales existentes en México. Además conviene señalar que la educación es compleja y contradictoria, pudiendo llegar a convertirse en un mecanismo de liberación para el hombre, tal y como lo proponen autores como Paulo Freire y Julio Barreiro por mencionar algunos, sin embargo es pertinente señalar que la educación por sí misma no es capaz de mantener el orden social establecido, como tampoco lo es de efectuar una transformación social; para ello se requiere de la intervención de otras organizaciones sociales. Además hay que considerar la dependencia existente de México hacia Estados Unidos y su cercanía geográfica, lo que dificulta el verdadero desenvolvimiento del país dependiente, por ello los profesionistas y teóricos de la educación deben aprovechar todos los momentos coyunturales que se presenten de forma tal que se vayan sentando bases de manera paulatina para propiciar la liberación del hombre, su humanización y su toma de conciencia mediante la educación.

El primordial avance que la presente investigación tuvo fué el corroborar la hipótesis planteada en sus inicios, aunado a la amplia gama informativa con respecto a la Capacitación, las actividades que el licenciado en Pedagogía puede desempeñar dentro de la misma, así como el marco jurídico que rige a la Capacitación laboral en México, lo que puede servir para alentar a todo aquel pedagogo que tenga la intención de incidir en este ámbito.

Cabe destacar que una de las limitantes que se percibieron para el desarrollo del presente trabajo fué precisamente la falta de documentos pedagógicos referentes al tema en cuestión, debido a ello se tuvo la necesidad de recurrir a bases teóricas diversas como es el estructural-funcionalismo, el materialismo-dialéctico y el constructivismo puesto que solamente así se podían manejar todas las categorías utilizadas en este trabajo, lo que de ninguna manera significa una mezcolanza, o yuxtaposición arbitraria e incoherente.

⁸⁰ Arias, Galicia Fernando. ADMINISTRACIÓN Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Edit, Trillas, México, 1991, 4a. de. p.320

Otro obstáculo relevante fue la complejidad misma del tema y el grado de abstracción en el que se tenía que trabajar y por lo mencionado en el párrafo anterior, sin embargo era imperante vincular el tema con la totalidad concreta, se reconoce que quizá esto no se cumplió totalmente puesto que algunas veces se habló en sentido teórico, y en otras se alude tanto a lo concreto que incluso se pudo haber caído en la descripción.

A pesar de todos los obstáculos y de las limitaciones presentes a lo largo del trabajo, se espera que la lectura de éste, aporte elementos rescatables, útiles y enriquecedores para la formación del lector, concretamente para el Licenciado en Pedagogía.

BIBLIOGRAFIA

ALTHUSSER Louis. Ideología y aparatos ideológicos del estado
ediciones Quinto Sol, México 1987.

ARIAS Galicia, Fernando. Administración y formación de
recursos humanos Edit. Trillas, 4va.ed., México,
1991.

BAMBIRRA, Vania. El capitalismo dependiente latinoamericano.
14va.
ed. México, Siglo Veintiuno, 1993.

BAMBIRRA, Vania. Teoría de la dependencia: una anticrítica.
_____ 2a. ed., México 1983, Edit. Popular Era.

BARREIRO, Julio. Educación popular y proceso de concientización.
_____ 4a. ed. México Siglo Veintiuno, 1977.

BEYER, Esparza Jorge Edmundo. Capacitación y adiestramiento en
el trabajo (ensayos para la consolidación de un sistema).
Edit. Émpres S.A. de C.V. México 1982.

BARRÓN, Tirado Concepción y Bautista Melo Blanca Rosa
(Compiladoras). Memoria del foro análisis del
currículum de la Licenciatura en Pedagogía de la

ENEP Aragón. UNAM ENEP ARAGÓN, México
1991.

BRAUNSTEIN, Néstor. Psicología, Ideología y Ciencia México 1982.

Carton, Michel. La educación y el mundo del trabajo UNESCO OIE
Estudios y encuestas de Educación Comparada,
París Francia, 1985.

CEPAL UNESCO Educación y Conocimiento: eje de transformación
productiva con equidad, Santiago de Chile 1992.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Edit. ALCO, México 1994

De Alba, Alicia "CURÍCULUM: CRISIS, MITO Y PERSPECTIVAS"
CESU UNAM. México 1991.

DE GRAU, Elena. Diccionario de términos marxistas.
Ed. Fondo de Cultura Económica.

DÍAZ, Barriga Angel y Barrón Tirado Concepción.
Curriculum de Pedagogía Apuntes de la ENEP ARAGÓN
(16) ENEP ARAGÓN UNAM, México 1988.

DÍAZ, Barriga Angel y Barrón Tirado Concepción.

"La formación del pedagogo. Una análisis desde el diagnóstico de necesidades y la estructuración por asignatura" en Memorias: Encuentro sobre diseño curricular ENEP ARAGÓN". ENEP ARAGÓN
UNAM, México, 1982.

DÍAZ, Barriga Angel. "El Currículum: Un campo de conocimiento, un ámbito de debate". MATERIAL FOTOCOPIADO.

DURKHEIM, Emile. EDUCACION Y SOCIOLOGIA
Ed. Colofon, México.

FREIRE, Paulo. La educación como práctica de la libertad.
25a.ed. México, Siglo Veintiuno, 1979.

GARCÍA Méndez, Ana María y Del Valle Torres María del Rosario.
"La participación del pedagogo en la Capacitación un caso: La empresa Teléfonos de México"
UNAM ENEP ARAGÓN, México, 1988.

GONZALEZ Casanova, Pablo. La democracia en México. 11a. ed.
México, Serie Popular Era, 1979.

GLOSARIO " Términos Empleados en la Capacitación de la UCECA". México, 1981.

HARNECKER, Marta. Los conceptos elementales del materialismo histórico. 58a. ed. México, 1991.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 58va. edición, México 1982.

La Capacitación para el trabajo en la Educación Básica de los Adultos, encuentro de especialistas, INEA -SEP, México. D.F., Noviembre, 1994.

PIÑA Osorio, J. Manuel. Reflexiones en torno al conocimiento científico, racional y tecnocrático. Cuadernos de Posgrados No. 1 UNAM. ENEP "ARAGON", 1988.

PIÑA Osorio, J. Manuel. "Acerca de la Orientación Vocacional, la Vocación y la Profesión" Universidad Autónoma de Chapingo, Material Fotocopiado.

PUIGGROS, Adriana. Imperialismo y educación en América Latina. 5a. ed. México, Nueva Imagen, 1987.

PLAN de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la E.N.E.P. ARAGÓN. 1982.

PLAN Nacional de Desarrollo 1995 - 2000

Programa de Desarrollo Educativo 1995 - 2000

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990 - 1994.

Programas de las Asignaturas de Orientación Educativa,

Vocacional y Profesional II-1 y II-2, Organización

Educativa 1 y 2 y Didáctica Laboral 1 y 2

Programa Regional de Desarrollo Educativo, Organización de los
Estados Americanos (PREDE / OEA) **Educación para el**
trabajo Innovaciones Educativas. Documentos de
Trabajo del Proyecto Multinacional de Educación
para el trabajo (PMET) Washinton, D.C. 1994.

RODRÍGUEZ, Estrada Mauro. y RAMÍREZ Buendía Patricia.
Administración de la Capacitación. Edit Mc Graw Hill,
México 1990.

RODRÍGUEZ Estrada, Mauro. y AUSTRIA Torres Honorata.
Formación de Instructores Edit. Mc Graw Hill, México 1990.

SILICEO Aguilar, Alfonso. **Liderazgo para la productividad en**
México. Edit. Limusa, Grupo Noriega Editores, México,
1992.

SILICEO Aguilar, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal

Edit. Limusa, México, 1978.

TABA, Hilda. Elaboración del currículo Tr. Rosa Albert

Edit. Troquel Buenos Aires 1979.

TYLER, Ralph W. Principios Básicos del Currículo

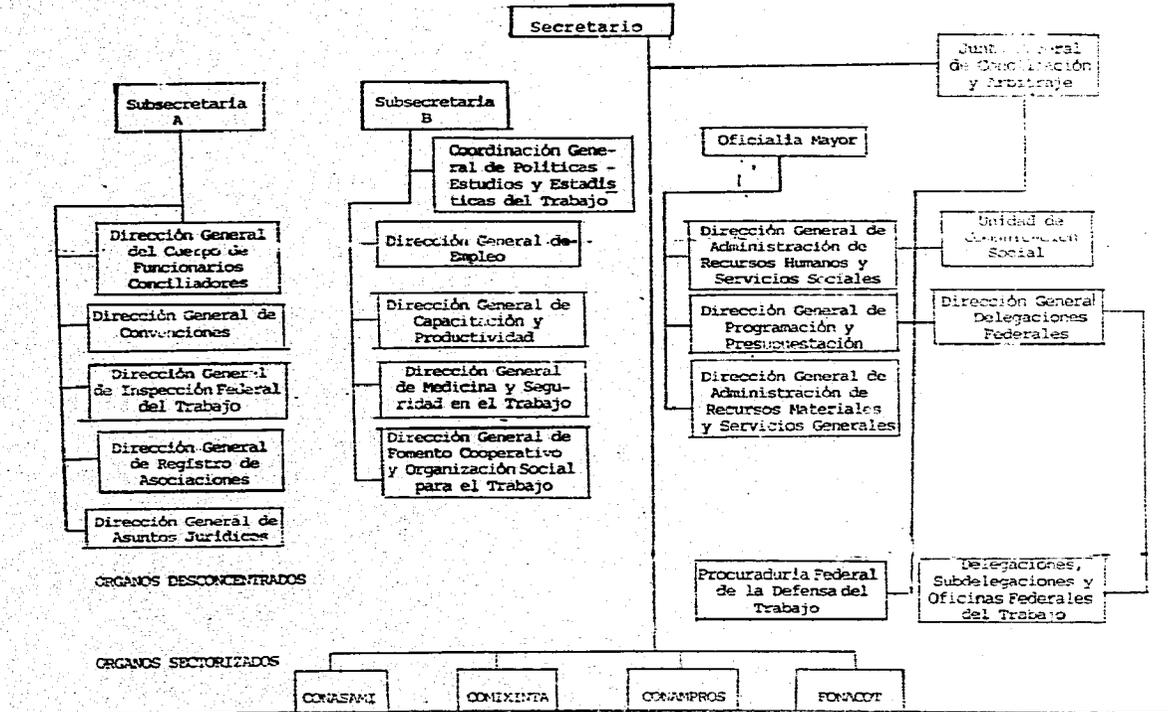
Tr. Enrique Molinade Vedisa

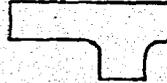
Edit. Troquel Buenos Aires 1982.

WEBER, Max. el político y el científico.

8a. ed. México, LA RED DE JONAS 1989.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL





SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

No ENTRADA	No LLENAR
------------	-----------

I - DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL		RFC		NO LLENAR	REG IMSS
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA	POBLACION	CODIGO POSTAL
MPIO O DELEGACION POLITICA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO(S)	
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO					
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA					NO LLENAR

II - DATOS DE LOS TRABAJADORES

No. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO		
		INDIVIDUAL	COLECTIVO	LEY

III - DATOS DEL SINDICATO

DENOMINACION				No REGISTRO	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA	CODIGO POSTAL	
POBLACION	MPIO O DELEGACION POLITICA			NO LLENAR	
ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO(S)			

FORMA DC-1

HOJA 1 ANVERSO

IV- CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

"EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRON"

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DIA _____ MES _____ AÑO _____
 DURACION EN EL CARGO _____ (CONFORME A LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO)
 SI LA COMISION MIXTA RIGE PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL _____ Y DOMICILIOS _____

V- DOCUMENTACION ADJUNTA

- BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO (FIRMADAS POR LA COMISION MIXTA)
- RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY SINDICATO).

VI- CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POR LOS TRABAJADORES _____ NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O REPRESENTANTE LEGAL CUANDO NO HAY SINDICATO BASTARA CON ANEXAR LA RELACION	POR LA EMPRESA _____ NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL LUGAR Y FECHA _____
---	--

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION RELATIVA A LA COMISION MIXTA MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I- NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA

--

No. DE REGISTRO DE LA COMISION MIXTA

No. DE OFICIO DE REGISTRO

II- DOMICILIO DE LA EMPRESA

CALLE	No. EXT	No. INT	COLONIA
POBLACION	C. P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	
ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR	TELEFONO (S)

No. DE ENTRADA DE ACTUALIZACION NO LLENAR

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO

III- ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE	R F C

NOMBRE	R F C	FIRMA

IV- ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE	R F C

NOMBRE	R F C	FIRMA

V. MODIFICACION DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA

VI. MODIFICACION DE LA EMPRESA O DEL SINDICATO

TIPO DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES
R.F.C.		
IMSS		
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA		
DOMICILIO DE LA EMPRESA		SE DEBIO HABER ANOTADO EN LA PRIMERA HOJA (ANVERSO)
GIRO O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA		
NO. DE ESTABLECIMIENTO		ANEXAR RELACION CON DOMICILIOS
NO. DE TRABAJADORES		
RELACION LABORAL		
NOMBRE DEL SINDICATO		
DOMICILIO DEL SINDICATO		
OTROS (ESPECIFICAR)		

VII. CERTIFICACION DE LA ACTUALIZACION

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EL ELEGIDO POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES

LUGAR Y FECHA _____

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APEROBIOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE SE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD

FORMA D C-1A

HOJA 1 REVERSO



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
Dirección General de Capacitación y Productividad
FORMA ÚNICA PARA EL INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION
MIXTA Y PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON
10 TRABAJADORES

No DE ENTRADA NO SE LLENE

I. DATOS GENERALES				
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON:			R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON:	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	C.P.	REGISTRO PATRONAL DEL IMSS
COLONIA	POBLACION		TELEFONO	APARTADO POSTAL
MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA		NO SE LLENE
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA	NO SE LLENE	No. TOTAL DE TRABAJADORES	HOMBRES _____ MUJERES _____	

II. CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO						(En caso de estar vigente la Comisión Mixta, llénese únicamente el apartado sobre inicio de actividades y duración en el cargo)		
REPRESENTANTE PATRONAL			REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES			INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION		
NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	DIA	MES	AÑO
						DURACION EN EL CARGO		
ANEXAR BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO			TIPO DE CONTRATO			INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>		

III. CARACTERISTICAS DEL PLAN					
No. DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISION MIXTA	ETAPAS DE CAPACITACION		No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR		
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN	Numero progresivamente (a)s etapas) que comprende el plan	Periodo que abarca la etapa	PROGRAMAS ESPECIFICOS	PROGRAMAS GENERALES	
DEL _____ AL _____	DEL _____ AL _____	DEL _____ AL _____	No. DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE		
DIA MES AÑO DIA MES AÑO	DEL _____ AL _____	DEL _____ AL _____	ALFABETIZACION	PRIMARIA	SECUNDARIA

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA		NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA	
_____ NOMBRE		_____ NOMBRE	
_____ FIRMA		_____ FIRMA	

HOJA 1 ANVERSO *PROPORCIONAR POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL R.F.C., LA CLAVE DEL IMSS Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISION MIXTA FORMA DC U Documento de Distribución y Trámite GRATUITOS

IV. DESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA*

No. DE ETAPA	DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL ORDEN EN QUE SE CAPACITARAN	No. TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA PUESTO	NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULO A IMPARTIR POR PUESTO	DURACION TDTAL DE HORAS	OBJETIVO(S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR:			
						1) INSTITUCION CAPACITADORA 2) INSTRUCTOR EXTERNO 3) INSTRUCTOR INTERNO		4) AGENTE AUXILIAR 5) ASESOR EDUCACION BASICA	
						CLAVE	NOMBRE	REGISTRO ST y PS o R.F.C	PUESTO (Instructor Interno)

HOJA 1 REVERSO: *ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS
 LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, AFERCIDIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD. FORMA DC-U



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS
PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

N.º C. DE LA EMPRESA O PATRON

REGISTRO PATRONAL DEL IMSS

I.- DATOS GENERALES

NOMBRE D RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE	N.º EXT	N.º INT	TELEFONO
COLONIA	POBLACION		C. P.
MUNICIPIO	NO SE LLENA	ENT FEDERATIVA	MUNICIPIO
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA			NO SE LLENA
TIPO DE CONTRATO		FECHA DE CELEBRACION REVISION O PRORROGA DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY	N.º TOTAL DE TRABAJADORES
INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>		_____ DIA MES AÑO	HOMBRES _____ MUJERES _____

II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

N.º DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN		N.º DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR	
_____ PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN		PROGRAMAS ESPECIFICOS	PROGRAMAS GENERALES
DEL	AL	N.º DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE	
_____ DIA MES AÑO	_____ DIA MES AÑO	ALFABETIZACION	PRIMARIA SECUNDARIA

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA _____ NOMBRE _____ FIRMA	NOMBRE Y FIRMA DEL SIND. BRAL. DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA _____ NOMBRE _____ FIRMA
---	--

HOJA 1 ANVERSO * PROPORCIONAR EN HOJAS POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL N.º C. LA CLAVE DEL IMSS Y AL MUNICIPIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN ANEXO 2 FORMA 00-2

III.- ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO *																	
DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	No. TOTAL DE TRABAJADORES EN CADA PUESTO	No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA			
		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO

* EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, AMEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

**IV.- NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES
POR PUESTOS DE TRABAJO ***

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIFIQUE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	N° PROGRESIVO Y NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS, Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS	OBJETIVO (S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO INOMSE L. EN

HOJA 2 ANVERSO

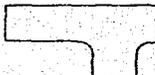
→ ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

FORMA - DC 2

A N E X O 5

V.-MODALIDAD Y DURACION DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS
NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES

No. PROGRESIVO Y DURACION DE LOS CURSOS, EVENTOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS		LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR MEDIO DE:						
		PROGRAMAS ESPECIFICOS					PROGRAMAS GENERALES	
SIGA EL ORDEN APOD-IV	DURACION	INSTRUCTOR INTERNO			INSTRUCTOR EXTERNO INDEP O INSTITUCION CAPACITADORA		No. DE REG.	NOMBRE DEL AGENTE CAPACITADOR
		No.	TOTAL DE HORAS	NOMBRE	No. DE R.F.C.	PUESTO		



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
 FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y
 PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

RFC DE LA EMPRESA O PATRON

I - DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE	No. EXT.	No. INT.	TELEFONO
COLONIA	POBLACION MUSEUM	C. P.	NUMERO
MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA		
No. DE REGISTRO DEL PLAN		No. DEL OFICIO DE REGISTRO	

II - TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RUBROS EXISTEN MODIFICACIONES)

1 - RFC DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>	6 - DENOMINACION DE PUESTOS	<input type="checkbox"/>	11 - INSTRUCTORES EXTERNOS	<input type="checkbox"/>
2 - No. DE ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7 - DURACION DE LAS EDAPAS	<input type="checkbox"/>	12 - DURACION DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIV. EDUC.	<input type="checkbox"/>
3 - No. DE TRABAJADORES POR PUESTO	<input type="checkbox"/>	8 - PROGRAMAS ESPECIFICOS	<input type="checkbox"/>	13 - NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	<input type="checkbox"/>
4 - No. DE PARTICIPANTES EN NIV. EDUC.	<input type="checkbox"/>	9 - PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14 - OTRAS MODIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
5 - PERIODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10 - INSTRUCTORES INTERNOS	<input type="checkbox"/>		

III - FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SRIO. GRAL. DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA
_____ NOMBRE	_____ NOMBRE
_____ FIRMA	_____ FIRMA

IV-- ESPECIFICACION DE LAS MODIFICACIONES (Señale de manera concreta y resumida las modificaciones efectuadas al plan y programas).

CLAVE DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES

HOJA 1 REVERSO

* ANEXAR TANTAS HOJAS COMO SEA NECESARIO



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

FECHA EN QUE SE OTORGA
 DIA MES AÑO

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

EXPEDIDA AL C.: NOMBRE DEL TRABAJADOR REG FED. DE CONT.

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL

PUESTO DE:

EN: NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON REG FED. DE CONT.

CALLE No. EXT. No. INT. COLONIA

POBLACION C.P. MUNICIPIO ENT. FEDERATIVA

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA
 No DE REG DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

ORIGEN DE LA CONSTANCIA
 PROGRAMA ESPECIFICO
 ADHESION A PROGRAMAS GENERALES
 EXAMEN DE SUFICIENCIA O COMPROBACION DOCUMENTAL
 No DE REG _____
 CLAVE _____

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR
 FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO MES AÑO FECHA DE TERMINACION DEL ULTIMO CURSO MES AÑO

ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

FECHA		
DIA	MES	AÑO

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	REG. FED. DE CONT.
	REG. IMSS

CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA
-------	----------	----------	---------

POBLACION	C.P.	MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA
-----------	------	-----------	--------------------

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA

No DE REG. DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
--

RELACIONE A LOS TRABAJADORES AGRUPANDOLOS POR PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	C.N.O (NO SE LLENE)	NOMBRE DEL TRABAJADOR	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	FECHA EN QUE SE EXPIDIO LA CONSTANCIA

ANVERSO A N E X O "B" Documento de Distribución y Trámite GRATUITOS

FORMA - DC - 5

ENTREVISTA

1. - ¿CUAL ES LA DENOMINACION DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA?
2. - DESCRIBA EL PERFIL DE DICHO PUESTO.
3. - ¿CUANTO TIEMPO TIENE DESEMPEÑANDO ESTE PUESTO?
4. - ¿CUALES FUERON LOS REQUISITOS QUE SE LE PIDIERON PARA PODER OCUPAR ESTE PUESTO?
5. - ¿CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DE LAS ORDENES DE USTED EN SU TRABAJO?
6. - ESCRIBA LOS PUESTOS QUE DESEMPEÑAN ESAS PERSONAS.
7. - ¿CUAL ES LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA EN ESTA DIRECCIÓN?
8. - ¿CUAL ES SU FORMACIÓN PROFESIONAL?
9. - ¿CONSIDERA USTED QUE EL PLAN DE ESTUDIOS DE SU CARRERA LE PROPORCIONA LOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO? _____ ¿PORQUE?
10. - ¿CONOCE EL EJERCICIO PROFESIONAL DE UN PEDAGOGO? _____ ¿PORQUE?
11. - ¿CREE USTED QUE UN LICENCIADO EN PEDAGOGÍA PUEDE DESEMPEÑAR EL PUESTO QUE UD. TIENE? _____ ¿PORQUE?

COMENTARIOS _____

CUESTIONARIO

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder, no olvide anotar su nombre.

1. -¿CUAL ES LA DENOMINACION DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA?

2. -DESCRIBA LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA.

3. -¿CUANTO TIEMPO TIENE DESEMPEÑANDO ESTE PUESTO?

4. -¿CUALES FUERON LOS REQUISITOS QUE SE LE PIDIERON PARA PODER OCUPAR ESTE PUESTO? O EN SU DEFECTO CÓMO ASCENDIO A ÉL?

5. -¿CUANTAS PERSONAS DEPENDEN DE LAS ORDENES DE USTED EN SU TRABAJO?

6. -ESCRIBA LAS ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAN ESAS PERSONAS Y CUAL ES SU FORMACIÓN PROFESIONAL.

7. -¿CONSIDERA USTED QUE EL PLAN DE ESTUDIOS DE SU CARRERA LE PROPORCIONA LOS CONOCIMIENTOS BÁSICOS PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO? SI ___ NO ___ ¿PORQUE?

8. -¿CONOCE EL EJERCICIO PROFESIONAL DE UN PEDAGOGO? SI ___ NO ___ ¿PORQUE?

9. -¿CREE USTED QUE UN LICENCIADO EN PEDAGOGÍA PUEDA DESEMPEÑAR EL PUESTO QUE UD. TIENE? SI ___ NO ___ ¿PORQUE?

COMENTARIOS QUE DESEE AGREGAR:

NOMBRE: _____

A E X O 9

MAPA CURRICULAR

AREA SEMESTRE	DIDACTICA Y ORGANIZACION	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION	HISTORICO FILOSOFICO	INVESTIGACION
1	TEORIA PEDAGOGICA I	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION I	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION I CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA I	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA I	INICIACION A LA INVEST. PEDAGOGICA I
2	TEORIA PEDAGOGICA II	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION II	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION II CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA II	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA II	INICIACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA II
3	PRACTICAS ESCOLARES 1-1 AUXILIARES DE LA COMUNICACION I		PSICOTECNICA PEDAGOGICA I CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA I	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION I	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION I
4	PRACTICAS ESCOLARES 1-2 AUXILIARES DE LA COMUNICACION II		PSICOTECNICA PEDAGOGICA II CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA II	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION II	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION II
5	ORGANIZACION EDUCATIVA I PRACTICAS ESCOLARES II-1 TALLER DE COMUNICACION EDUC. I LABORATORIO DE DIDACTICA I PEDAGOGIA COMPARADA I PEDAGOGIA CONTEMPORANEA I	SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD I	PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE Y LA MOTIVACION I PSICOLOGIA CONTEMPORANEA I PSICOLOGIA SOCIAL I PSICOFISIOLOGIA APLICADA A LA EDUCACION I SISTEMAS DE EDUCACION ESPECIAL I COORDINACION DE GRUPOS DE APOYO AL APRENDIZAJE I PROBLEMAS DE LENGUAJE I EDUCACION SEXUAL I PSICOLOGIA GENETICA Y EDUCACION I DETECCION Y DIAGNOSTICO DE PROBLEMAS DE APRENDIZAJE I PSICOANALISIS Y EDUCACION I	HISTORIA DE LA EDUCACION I	PEDAGOGIA EXPERIMENTAL I TEORIA Y PRACTICA DE LA INV. SOCIOLOGICA I
6	ORGANIZACION EDUCATIVA II PRACTICAS ESCOLARES II-2 TALLER DE COMUNICACION EDUC. II LABORATORIO DE DIDACTICA II PEDAGOGIA COMPARADA II PEDAGOGIA CONTEMPORANEA II	SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD II ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE EDUCACION	PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE Y LA MOTIVACION II PSICOLOGIA CONTEMPORANEA II PSICOLOGIA SOCIAL II PSICOFISIOLOGIA APLICADA A LA EDUCACION II SISTEMAS DE EDUCACION ESPECIAL II COORDINACION DE GRUPOS DE APOYO AL APRENDIZAJE II PROBLEMAS DE LENGUAJE II EDUCACION SEXUAL II PSICOLOGIA GENETICA	HISTORIA DE LA EDUCACION II	PEDAGOGIA EXPERIMENTAL II TEORIA Y PRACTICA DE LA INV. SOCIOLOGICA II

MAPA CURRICULAR

AREA SEMESTRE	DIDACTICA Y ORGANIZACION	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION	HISTORICO FILOSOFICO	INVESTIGACION
					Y EDUCACION II DETECCION Y DIAGNOSTICO DE PROBLEMAS DE APRENDIZAJE II PSICOANALISIS Y EDUCACION II
	DIDACTICA Y PRACTICA DE ESPECIALIDAD I TALLER DE COMUNICACION EDUC. I ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL I EDUCACION DE ADULTOS I METODOLOGIA DE LA LECTO-ESCRITURA I CIBERNETICA PEDAGOGICA I ELABORACION DE PROGRAMAS PARA SUJETOS CON PROBLEMAS DE APRENDIZAJE I HISTORIA DE LA DIDACTICA ANALISIS DE CONTENIDO I DIDACTICA LABORAL I PROBLEMATICA DE LA DOCENCIA I TALLER DE ORGANIZACION EDUC. I EVALUACION DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS I TEORIA Y PRACTICA DE LA DIRECCION Y SUPERVISION ESCOLAR I	LEGISLACION EDUCATIVA MEXICANA ECONOMIA DE LA EDUCACION I TECNICAS DE EDUCACION EXTRAESCOLAR I	ORIENTACION EDUC. VOC. Y PROF. II-1 TALLER DE ORIENTACION EDUCATIVA I	FILOSOFIA DE LA EDUCACION SEMINARIO DE FILOSOFIA DE EDUCACION I	TALLER DE INVESTIGACION I
7	DIDACTICA Y PRACTICA DE ESPECIALIDAD II TALLER DE COMUNICACION EDUC. II ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL II EDUCACION DE ADULTOS I METODOLOGIA DE LA LECTO-ESCRITURA II CIBERNETICA PEDAGOGICA II ELABORACION DE PROGRAMAS PARA SUJETOS CON PROBLEMAS DE APRENDIZAJE II HISTORIA DE LA DIDACTICA II ANALISIS DE CONTENIDO II DIDACTICA LABORAL II PROBLEMATICA DE LA DOCENCIA II TALLER DE ORGANIZACION EDUC. II EVALUACION DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS II TEORIA Y PRACTICA DE LA DIRECCION Y SUPERVISION ESCOLAR II	LEGISLACION EDUCATIVA MEXICANA ECONOMIA DE LA EDUCACION II TECNICA DE EDUCACION EXTRAESCOLAR II	ORIENTACION EDUC. VOC. Y PROF. II-1 TALLER DE ORIENTACION EDUCATIVA II	FILOSOFIA DE LA EDUCACION I SEMINARIO DE FILOSOFIA DE EDUCACION II	TALLER DE INVESTIGACION II

AUTOR: ROSALINDA BARRERA SANCHEZ

RESPONSABLE: REYNALDA SORIANO PEÑA MARZO 1991

ANEXO 10

TEMARIO DE LA ALTERNATIVA DE CONTENIDOS CURRÍCULARES

¿Cómo evaluar?

¿Qué evaluar?

Razones para realizar una evaluación.

Liderazgo y Poder.

El papel de la evaluación en el desarrollo organizacional.

Teoría organizacional.

Cambio Organizacional.

Técnicas Didácticas.

Preparación de cursos de Capacitación Y de Adiestramiento.

Elaboración de Material de Apoyo.

¿Qué es un instructor y cuál es su papel ?

Creatividad y Seguimiento de la Capacitación

Capacitación, Desarrollo y Reclutamiento de Recursos Humanos.

Selección de Personal.

Diseño y Análisis de Puestos.

Planeación de Recursos Humanos

Toma de decisiones

Manejo de Conflictos.

Administración de Personal

Motivación

Ambiente organizacional.

Desarrollo de Ejecutivos

Evaluación del Potencial Ejecutivo y Habilidades Gerenciales

Evaluación por Centros de Evaluación

Evaluación por Selección Tradicional

Evaluación de Efectividad Gerencial.

Aquí se pueden seguir mencionando temas pero a lo mejor no tiene sentido tanto para las personas que lo lean como para los encargados de transformar el Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía, sin embargo son contenidos que los egresados de Pedagogía (que laboran en Capacitación) mencionaron en un sondeo sobre necesidades específicas de formación y lo único que se hizo para efectos del presente trabajo fue buscar bibliografía con respecto a dichos temas y que se presenta a continuación.

BIBLIOGRAFIA ALTERNA

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

Arias Galicia Fernando Administración y Formación de recursos humanos Edit. Trillas, 4a de., México 1991.

Dale Margaret, e Iles Paul. Habilidades Gerenciales Edit. Legis, Colombia 1992.

Davis K. y Newstrom W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Edit. Mc Graw Hill Edomex. 1991.

Druker, P. La Gerencia El Ateneo, Argentina 1975

French, Wendell L. Administración del Personal Desarrollo de Recursos Humanos Edit. Limusa, México 1983

Grados Espinosa, J. Inducción, Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal. Manual Moderno, México 1985.

Kast. E.F: y Rosenzweig E.J. Administración en las organizaciones un enfoque de sistemas. Edit. Mc Graw Hill, México 1976

Margulies. N: y Wallace, J: El cambio Organizacional Técnicas y aplicaciones Edit. Trillas, México 1985.

Rodríguez Estrada Mauro y, Atria Torres Honorata Formación de instructores Mc Graw Hill Serie Capacitación Efectiva, México 1990

Rodríguez Estrada Mauro y Ramírez Buendía Patricia Administración de la Capacitación. Edit. Mc Graw Hill Serie Capacitación Efectiva, México 1990

Siliceo Aguilar Alfonso Liderazgo para la productividad en México. Edit. Limusa, Grupo Noriega Editores, México 1992.

Siliceo Aguilar Alfonso Capacitación y Desarrollo de Personal. Edit. Limusa, México 1978.

Totela Myers, Michele. y Myers Gail E: Administración Mediante la Comunicación. Un enfoque organizacional. Edit. Mc Graw Hill, México 1983.

Reiterando el deseo de que las inquietudes presentadas a lo largo de la presente tesis sean consideradas y que la lectura de la misma aporte elementos rescatables, útiles, y enriquecedores para la formación del lector y concretamente del Licenciado en Pedagogía, se incluye el presente anexo.

ANEXO 11

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON
AREA DE PEDAGOGIA

ASIGNATURA: ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL
II-1
SEMESTRE: 7º (SEPTIMO)
CARACTER: OPTATIVO
CREDITOS: OCHO
PROFESORA: G. SUSANA VIGUERAS MORENO

PRESENTACION

De acuerdo con los contenidos ya estudiados en la asignatura obligatoria de Orientación Educativa, Vocacional y Profesional I en donde se revisan las bases teóricas de la orientación, su marco histórico y las perspectivas prácticas actuales en esta asignatura se ha convenido en revisar las aportaciones que provee el psicoanálisis para la conformación de toda -- una concepción teórica relacionada con el trabajo psicopedagógico en --- Orientación Vocacional, ya que éste es considerado como una amplia práctica educativa del pedagogo. Para tal efecto, se ha de recurrir básicamente a Rodolfo Bohoslavsky como principal exponente de esta concepción basada en sus largos años de experiencia como orientador.

Por último, cabe señalar que el presente programa mantiene una relación estrecha en cuanto a sus contenidos con las siguientes asignaturas: Psicotécnica Pedagógica en cuanto a los conceptos de aprendizaje, síntoma, ansiedades y en general a todos aquellos aspectos que son factores que determinan el aprendizaje del sujeto y en cuanto a las técnicas psicológicas que se aplican en el campo educativo; Conocimiento de la Adolescencia por ser precisamente en esta etapa en la que se hallan nuestros sujetos de estudio en Orientación Vocacional; y con Orientación Educativa, - Vocacional y Profesional I y el taller de la misma, en el cual se aborda la problemática de la Orientación Educativa para su estudio y elabora--- ción de propuestas alternativas.

A N E X O 12

OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO

- . Al término del curso, el alumno será capaz de realizar una crítica al enfoque psicoanalítico de la Orientación Vocacional.
- . El alumno estará capacitado para llevar a cabo tareas de detección de la problemática del adolescente en situación de elección.

CONTENIDOS DEL CURSO

1a. UNIDAD **CONCEPTUALIZACION Y CARACTERISTICAS DE LA ORIENTACION VOCACIONAL.**

La Orientación Vocacional se inscribe en el marco de una estrategia clínica para poder trabajar persona a persona con el adolescente, deducir cual es nuestro papel y cual es el de él y así ejercer eficazmente la función orientadora.

1. Definición de Orientación Vocacional.
2. Delimitación del quehacer del pedagogo y el del psicólogo.
3. Marco teórico-conceptual
 - a) Vocación
 - b) Identidad.
 - c) Identidad vocacional
 - d) Identidad ocupacional
 - e) Identidad profesional
 - f) Identidad negativa
 - g) Identificación
 - h) Ansiedad
 - i) Ambivalencia
 - j) Polivalencia
 - k) Divalencia
 - l) Deteuroelección
 - m) Crisis

4. Estrategias de trabajo en Orientación Vocacional.

- a) Modalidad actuarial
- b) Modalidad clínica

5. Características del orientado.

2a. UNIDAD. ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA DEL ORIENTADO.

El orientador, en su papel de guía y colaborador, de tener conocimiento del sujeto que va a elegir, delimitando, estudiando y conformando su hipótesis diagnóstica a través de los medios científicos pertinentes.

1. Entrevista Psicopedagógica.

- a) Definición
- b) Tipos
- c) Aspectos observables.

2. Etapas de desarrollo de la vocación.

3. Ansiedades básicas.

4. Identificaciones predominantes.

5. Fantasías de elección

6. Carreras como objeto

7. Momentos de la elección.

8. Situaciones por las que atraviesa el adolescente en proceso de elección.

9. Pruebas psicométricas:

- a) WAIS
- b) Kuder
- c) Fis
- d) HTP

- 10. Elaboración del informe
- 11. Devolución de información.

METODOLOGIA DE TRABAJO.

- . Clases a través de la exposición de los temas por parte de la profesora.
- . Discusión grupal de la bibliografía.
- . Plenarias.
- . Algunas exposiciones de pequeños temas por parte de los alumnos.

CRITERIOS DE EVALUACION.

- . 1 Examen parcial
- . Ejercicios en clase y extraclase
- . Trabajo de Diagnóstico Vocacional
- . Asistencia

BIBLIOGRAFIA BASICA PARA TODOS LOS TEMAS:

- . Bohoslavsky, Rodolfo
Orientación Vocacional, una estrategia clínica.
Nueva Visión, México, 1981.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA.

1. Sullivan, Harry
La entrevista psiquiátrica
Edit. Psique, Bs. As.
2. Sleger, José
Temas de psicología
Nueva Visión, Bs. As.
3. Burt, H.E.
Psicología escolar y orientación vocacional
Morata, Madrid.
4. Mira y López, Emilio.
Manual de Orientación Vocacional
Kapelusz, Bs. As.
5. Pichón-Riviera, Enrique
El proceso grupal I y II
Nueva Visión, Bs. As.
6. Braunstein, N. et. al.
Psicología, ideología y ciencia
Siglo XXI, México.
7. Viguera M., G. Susana.
"La concepción operativa de grupo en educación superior"
Tesina. ENEP Aragón, UNAM, 1983.
8. Segal, Hanna.
Introducción a la obra de Melanie Klein
Paidós, México.

Las 52 disciplinas académicas declaradas en el XI Censo General de Población y Vivienda a nivel nacional y en orden descendente:

- | | |
|---|--|
| 1 CONTADURIA | 27 INGENIERIA TOPOGRAFICA, HIDRAULICA, GEOLOGICA Y GEODESICA |
| 2 MEDICINA | 28 TURISMO |
| 3 DERECHO | 29 MERCADOTECNIA |
| 4 ADMINISTRACION | 30 FISICA Y ASTRONOMIA |
| 5 INGENIERIA MECANICA E INDUSTRIAL | 31 FILOSOFIA |
| 6 INGENIERIA CIVIL Y DE LA CONSTRUCCION | 32 INGENIERIA EXTRACTIVA METALURGICA Y ENERGETICA |
| 7 AGRONOMIA | 33 DISEÑO GRAFICO |
| 8 ARQUITECTURA | 34 HISTORIA |
| 9 ODONTOLOGIA | 35 TEOLOGIA Y RELIGION |
| 10 INGENIERIA QUIMICA Y QUIMICA INDUSTRIAL | 36 EDUCACION FISICA Y DEPORTES |
| 11 PSICOLOGIA | 37 BIOQUIMICA |
| 12 INGENIERIA ELECTRICA Y ELECTRONICA | 38 MUSICA Y DANZA |
| 13 QUIMICA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD | 39 ANTROPOLOGIA Y ARQUEOLOGIA |
| 14 ENFERMERIA | 40 INGENIERIA AERONAUTICA Y PILOTOS AVIADORES |
| 15 ECONOMIA | 41 DISEÑO INDUSTRIAL |
| 16 FORMACION DOCENTE EN EDUCACION BASICA | 42 CIENCIAS DE LOS ALIMENTOS |
| 17 VETERINARIA Y ZOOTECNIA | 43 GEOGRAFIA |
| 18 CIENCIAS SOCIALES | 44 ARTES PLÁSTICAS |
| 19 BIOLOGIA | 45 FORMACION DOCENTE EN EDUCACION ESPECIAL |
| 20 CIENCIAS DE LA COMUNICACION | 46 TEATRO Y CINEMATOGRAFIA |
| 21 PEDAGOGIA Y CIENCIAS DE LA EDUCACION | 47 CIENCIAS DEL MAR |
| 22 INGENIERIA EN COMPUTACION Y SISTEMAS | 48 ARCHIVONOMIA Y BIBLIOTECONOMIA |
| 23 LETRAS Y LITERATURA | 49 FORESTALES |
| 24 CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRACION PUBLICA | 50 INGENIERIA PESQUERA |
| 25 FORMACION DOCENTE EN EDUCACION SECUNDARIA Y NORMAL | 51 ECOLOGIA (MEDIO AMBIENTE) |
| 26 MATEMATICAS | 52 BIOMEDICA |