



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**LA CAPACITACION EN DERECHOS HUMANOS COMO UN
MEDIO DE EDUCACION PARA DISMINUIR LA VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER EN LA COMPAÑÍA DE LUZ Y FUERZA
DEL CENTRO DENTRO DEL CAMPAMENTO DE CERRO
GORDO ELECTRIFICACION AREA
ESTUDIO DE CASO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
ROCIO SELENE ERDMANN LASO

**ASESOR:
MTRO. RAUL ROJAS NAVA**



MEXICO

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

Esta tesis, va dedicada a mis padres que sin su apoyo no se hubiera alcanzado la conclusión del mas grande logro en esta etapa en mi vida.

También quiero agradecer al maestro Raúl Rojas por la orientación y la paciencia para realización de esta tesis que si su valiosa ayuda no hubiera sido posible.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1

MARCO DE REFERENCIA

- 1.1 Antecedentes históricos de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. 1
- 1.2 Análisis del área de recursos humanos en el Campamento Cerro Gordo
Electrificación Aérea. 9
- 1.3 El pedagogo en el área de recursos humanos en la capacitación. 15

CAPITULO 2

LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

- 2.1 Antecedentes de la capacitación en México 19
- 2.2 Marco jurídico de la capacitación 31
- 2.3 Marco conceptual de la capacitación 43
- 2.4 El proceso de capacitación 47
- 2.5 El papel del pedagogo en la capacitación 59

CAPITULO 3

MARCO TEÓRICO “LA VIOLENCIA EN MÉXICO”

- 3.1 Conceptualización de la violencia en México 66
- 3.2 La violencia de género, es contra las mujeres 69
- 3.3 Modalidades de la violencia contra las mujeres 77
- 3.4 Riesgos de violencia y factores que la agravan 82
- 3.5 Marco Jurídico de la violencia contra la mujer. 87

CAPITULO 4

PROPUESTA DIDÁCTICA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN PARA LOGRAR LA DISMINUCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

- 4.1 Detección de necesidades 102
- 4.2 Planteamiento de la propuesta de capacitación en Luz y Fuerza del Centro
Campamento Cerro Gordo 118

4.3 Diseño de la propuesta del programa de capacitación de violencia contra la mujer	122
4.4 Implementación de cursos de capacitación	127
4.5 Evaluación de los cursos de capacitación	129
CONCLUSIONES	131
BIBLIOGRAFÍA	136
ANEXOS	140

INTRODUCCIÓN.

La capacitación como proceso de enseñanza–aprendizaje ha existido y se ha ido desarrollando desde tiempos antiguos, proporcionando al ser humano el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en cualquier ámbito de su vida, pero como se ha visto, la capacitación más conocida es la que se refiere al aspecto práctico donde se le enseña al sujeto a desarrollar conocimientos y destrezas sobre alguna área de su trabajo, ya sea para su incorporación a la misma o promoción a un nivel mayor. En lo que respecta a la capacitación para la formación de conductas y actitudes poco se sabe.

La capacitación en lo que se refiere a violencia contra la mujer en el ámbito laboral, es muy poco conocida y, por lo tanto es donde surge mi interés por desarrollar esta investigación, con el fin de elevar la buena interacción social entre los trabajadores Compañía de Luz y Fuerza del Centro, así como también lo referente a las relaciones humanas, teniendo como resultado un mayor nivel de calidad y productividad en el ámbito laboral. Ya que es una institución que en su mayoría esta constituida por Hombres y en su minoría por Mujeres.

Es así como el desarrollo de esta tesis se llevo acabo en Compañía de Luz y Fuerza del Centro en el Campamento Cerro Gordo para verificar si es que existe o no algún tipo de violencia en este centro de trabajo.

Ser capaces de reconocer este fenómeno social como lo es la violencia, requiere en primer lugar, de examinarla y tener conocimientos de la misma, para poder ser capaces de reconocerla y por lo tanto emplear alternativas de solución ante esta situación tan deprimente, que no permite el buen progreso de nuestra sociedad. Es así, que la violencia contra la mujer se denomina como violencia de género para señalar la importancia que en ello tiene la educación, los valores y sobretodo la cultura, para dejar claro que esta forma de violencia es una construcción social que data de tiempos antiguos.

En el caso de la violencia de género, algunos grupos la han señalado como, todo aquello que degrada la dignidad y los valores de las mujeres dentro de la

sociedad. A raíz de la identificación de la violencia contra las mujeres se puede plantear la pregunta ¿que se ha hecho?; las asociaciones de defensa de los derechos humanos y las organizaciones internacionales han empezado a identificar el problema y establecer medidas de solución. Los derechos humanos y su garantía son la razón filosófica y política fundamental que se utiliza hoy para actuar frente a la violencia contra las mujeres. Desde el punto de vista de la igualdad entre los hombres y las mujeres, la persistencia de este tipo de violencia es un obstáculo grave que hay que eliminar.

Es por esto, que esta investigación se ha enfocado en la visualización, reconocimiento y presentar algunas posibles soluciones de este problema, por medio de la capacitación de violencia contra la mujer en el ámbito laboral dentro de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, empresa que en su mayoría está conformada por hombres y en su minoría por mujeres.

Para la realización de este trabajo se contó con todos los elementos teórico-metodológicos del proceso de capacitación que el pedagogo conoce a la perfección como son la DNC, la planeación, el diseño, la ejecución y evaluación de planes y programas, ya que es uno de sus campos para desempeñarse en lo profesional, y por consiguiente lograr mayor calidad en las relaciones sociales existentes en lo que respecta al campo laboral.

La investigación está basada en el estudio de caso de las mujeres que laboran en Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo y se conforma de la siguiente manera:

En el primer capítulo se exponen los antecedentes históricos de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, se analiza el área de Recursos Humanos y el papel que juega el pedagogo dentro de la misma.

En el segundo capítulo se abordan los antecedentes, el marco legal y conceptual de la capacitación, y el proceso como tal, así como también el papel que desarrolla el pedagogo dentro del mismo, pues es así como contribuye a la

formación del sujeto en su campo laboral y por lo tanto contribuye a su progreso en su ambiente social.

En el tercer capítulo se presenta la conceptualización de lo que es, la violencia, la violencia de género y los factores que la agravan, vislumbrando el marco jurídico al que está sujeto este tipo de problema.

En el último capítulo, se diseña la propuesta de capacitación por medio de una detección de necesidades de capacitación (DNC), para contribuir al desarrollo de estos temas sociales dentro del campo laboral, y se presentaran alternativas de solución para este tipo de problemas, si es que lo existiera.

CAPÍTULO 1

LA COMPAÑÍA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO.

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA COMPAÑÍA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO.

En este primer capítulo se exponen los antecedentes de la institución que será motivo de nuestro análisis: “Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo”, donde se realizará la parte medular de este trabajo de tesis, es en esta parte de la investigación donde presentaremos como se ha ido conformando Luz y Fuerza del centro durante los años.

En la segunda mitad del siglo XIX se empezó a utilizar la electricidad como generadora de energía, la industria aprovechó en primer lugar, esta fuente que, hoy constituye uno de los principales inicios de la economía en nuestro país.

La industria minera y textil en México, emplearon en 1890 la energía eléctrica que significó un avance importante en los aspectos técnicos y grandes economías en sus costos de operación por la mayor eficiencia que en el trabajo público tenía la nueva fuente de energía.

Desde aquel visionario Arnoldo Vaquié, quien en abril de 1895 solicitó a la Secretaría de Fomento el “derecho legal de uso de Las aguas procedentes de las caídas del río Tecolutla en Encasa, para el desarrollo de la fuerza motriz eléctrica, hasta el emperador Frederick Sark Pearson, quien con un poco de mayor suerte pudo concretar lo que en México sería la primera empresa de generación eléctrica: la Mexican Light and Power Company Limited, queda confirmada la compleja y pesada tarea de construir una empresa dedicada a la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

La llamada modernidad del siglo XX reclamaba un país más dinámico y activo. Y, por su puesto, México no podía quedar al margen, era necesario impulsar la era industrial con un elemento esencial: la electricidad. En el México del siglo XIX el uso y aprovechamiento de la energía eléctrica comienza casi al mismo tiempo en Estados Unidos y algunos países de Europa.

El país y Mex-Light seguían creciendo, en el México pos revolucionario las industrias y los tranvías eran los principales clientes de las empresas eléctricas, y de manera simbólica, la energía para uso urbano comienza en el corazón mismo del país: Plaza de la Constitución. El panorama de la Ciudad de México se veía transformado: postes y cables adornaban las calles de una ciudad ansiosa del movimiento urbano, el rostro de la ciudad se iluminaba. Pero el desarrollo de nuestra industria eléctrica no se dio por sí solo ni fue automático: cientos de manos abrieron caminos, forjados y templaron turbinas, levantaron cables y torres; cientos de trabajadores electricistas construyeron una empresa que ha llegado hasta nuestros días.

La capacidad de los trabajadores ha demostrado su mejor esfuerzo y compromiso; trabajadores cuyas primeras generaciones fundaron el 14 de diciembre el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), una agrupación de, emprendedores sociales que hicieron de Mex-Light que es el antecedente de Luz y Fuerza del Centro, no sólo una gran empresa eléctrica, sino además sentaron las bases de un gran sindicato. Luis R. Ochoa y Ernesto Velasco encabezaron y conformaron un nuevo sindicato que hasta hoy no deja de luchar por mejores condiciones de trabajo.

La historia del nacimiento de lo que hoy es Luz y Fuerza del Centro es rica en anécdotas, fechas y datos. Al acercarnos a los datos y fechas reconoceremos a como a través de los años se fue construyendo lo que hasta ahora conocemos como Luz y Fuerza del Centro. Una empresa que ha pasado por etapas difíciles y complicadas pero que nunca ha renunciado al compromiso que tiene con el país y

con su gente: llevar electricidad hasta los hogares y fábricas de todas las ciudades y todos los poblados del centro del país.

La travesía de una empresa y de su sindicato, de un confín a otro como lo es el siglo XX. Es por esto que trataremos de narrar el siglo de Luz y Fuerza del Centro, aunque no en su totalidad, ya que sería causa de otro tema que por el momento no nos compete desarrollar, solamente dar a conocer ciertos acontecimientos para poner en antecedentes de manera concisa, al lector de este trabajo cómo es que surgió Luz y Fuerza del Centro.

La cronología que a continuación presentamos compila acontecimientos de índole empresarial (registro de sociedades, compras, ventas), de índole técnica (construcción de centrales), de índole política (actividad sindical, leyes y decretos).

- ❖ **1881.** Septiembre: Mexican Gas and Electric Light Company Ltd; que suministra gas a la ciudad, inicia arreglos con el ayuntamiento de la Ciudad de México para introducir energía eléctrica. Primero de diciembre: se instalan 40 focos desde la estatua de Carlos IV, entonces en Bucareli, hasta el Zócalo.
- ❖ **1889.** Alumbrado público en Mérida, Monterrey y Veracruz. Se inaugura la central hidroeléctrica de Batopilas, Chihuahua, quizá la primera del país.
- ❖ **1896.** Abril: Ernesto Pugibet obtiene una concesión de aprovechamiento de aguas de Monte Alto, en Cuautitlán. Comienza la construcción de El Salto una central hidroeléctrica en la cascada de Juanacatlán, Jalisco, sobre el curso del Lerma; con su línea de transmisión a Guadalajara, de 112 Km. Juanacatlán fue el sistema eléctrico más grande del país la construcción de Encasa, así como el origen de una de las empresas que formaran el triunvirato monopolístico de la electricidad en México la Compañía Hidroeléctrica de Chapala.

- ❖ **1897.** Enero: Se amplía la concesión de Ernesto Pugibet para aprovechar las aguas del río Tlanepantla, bajo el nombre de Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso S. A. 27 de abril: se constituye en Londres, Mexican Electric Works, Ltd. 24 de mayo San Ildefonso obtiene autorización para suministrar electricidad a la Ciudad de México. 6 de septiembre: la compañía industrial de Orizaba electrifica sus instalaciones de Río Blanco.
- ❖ **1898.** La Compagnie du Necaxa de Francés Arnold Vaquié, obtiene una concesión para aprovechar los recursos hidráulicos del Río Necaxa, e instalará una hidroeléctrica en ese sitio.
- ❖ **1903.** 24 de marzo: Mex-Light obtiene la concesión para explorar los ríos Necaxa, Tenango y Xaltepuxtla. Esta se considera la fecha funcional de Luz y Fuerza del Centro. 19 de junio: Mex-Light adquiere Mexican Electric Works y compra las propiedades de San Miguel Acautla, Necaxa y Patoltecoya.
- ❖ **1907.** Mex-Light, obtiene la concesión para generar y distribuir electricidad en toda la Ciudad de México y los estados de Puebla, Hidalgo, Michoacán y México. Se constituye la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.
- ❖ **1911.** Entra en operación la central Tezcapa Laguna las dos últimas salieron de servicio en 1930. Terminan las obras del sistema hidráulico de Necaxa: cinco vasos y 30 Km. de túneles. Comienza a operar el séptimo generador de la central de Necaxa. Se crea la Liga Mexicana de Electricistas. 7 de marzo: el gobierno de Hidalgo contrata con Mex-Light, una línea de alta tensión Necaxa-Pachuca.
- ❖ **1921.** Comienza la modernización de la central termoeléctrica Nonoalco: sustitución de generadores de pistón por generadores de turbina. 12 de julio: se constituye la Compañía de Luz y Fuerza del Centro de Toluca.
- ❖ **1928.** Emilio Portes Gil asume la presidencia de la República. Entra en operación el segundo generador de turbina de la central de Nonoalco.

Julio: Mex-Light adquiere la Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca. Entre los 50 y los 70, tocará a Luz y Fuerza proporcionar el cobijo eléctrico para la expansión industrial de Toluca.

- ❖ **1933.** 29 de diciembre: se autoriza al Ejecutivo Federal a constituir la Comisión Federal de Electricidad (CFE).
- ❖ **1937.** 14 de agosto: creación de la CFE. Mex-Light renuncia a la concesión de Valle de Bravo.
- ❖ **1938.** Construcción de la primera planta de General Motors en la zona metropolitana. 31 de diciembre: Ley de la Industria Eléctrica.
- ❖ **1940.** Manuel Ávila Camacho asume la presidencia de la República. 28 de agosto: Se forma el reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica.
- ❖ **1949** Miguel Alemán decreta que la CFE es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio.
- ❖ **1954.** Octubre: entra en operación la central de Patla. Se trata de un ambicioso proyecto que, además de la central, involucra la subestación Cerro Gordo, en el voltaje de transmisión Necaxa-Ciudad de México de 85 a 220 Kilovolts.
- ❖ **1956.** Comienza la construcción del Edificio Verónica y del tercer generador de la central de Lechería.
- ❖ **1960.** 27 de septiembre: surge la Nacionalización de la Industria Eléctrica. Diciembre: entra en operación el cuarto generador de la central de Lechería.
- ❖ **1963.** Comienza la primera etapa antecedente de la electrificación de colonias proletarias. La Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz cambia su nombre por Compañía de Luz y Fuerza del Centro.
- ❖ **1970.** tercera etapa de electrificación de colonias proletarias. El centro de operación se mudó de Nonoalco al Edificio Verónica permaneciendo allí hasta 1985.
- ❖ **1977.** El Despacho Nacional de Carga adquiere su denominación actual: Centro Nacional de Control de Energía. Marzo entra en operación la

primera de las cinco subestaciones de Luz y Fuerza en el anillo de 400 Kilovolts: Victoria.

- ❖ **1985.** 15 de mayo, la Compañía de LUZ Y Fuerza del Centro y la CFE firman el convenio de delimitación de Zonas. 19 de septiembre, un terremoto en México deja 4000 muertos y miles de afectados; daños en las subestaciones y en la red de transmisión y distribución de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro que restablece el servicio al 80% en cuatro horas. 3 de diciembre, comienza a operar el Centro de Operaciones y Control (COC) Verónica.
- ❖ **1994.** 9 de Febrero, un decreto presidencial descentralizar la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la transforma en Luz y Fuerza del Centro, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Ernesto Zedillo asume la presidencia de la República.
- ❖ **2003.** 24 de marzo, conmemoración del Centenario de Luz y Fuerza del Centro. Junio, entra en operación Teotihuacan, la quinta subestación en el anillo de 400 Kilovolts.
- ❖ **2005.** Reforma eléctrica. Políticas de privatización del sector energético como son Petróleos Mexicanos (PEMEX), Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Luz y Fuerza del Centro (LFC).

Es entonces como hemos visto en la descripción anterior como a través de los años Luz y Fuerza del Centro se fue estructurando lo que es hoy, una gran empresa dedicada a atender las necesidades de electricidad que con el pasar del tiempo va teniendo la sociedad para su desarrollo dentro de las nuevas tecnologías que van surgiendo con el avanzar de la ciencia. Por consiguiente a continuación veremos hacia donde esta dirigida esta empresa como sector público.

La Visión del Sector Eléctrico nos muestra que, el sector eléctrico se integre por empresas con calidad mundial, esto es: modernas, eficientes, financieramente sanas, con autonomía de gestión, flexibles, con cobertura nacional, y que atiendan

plenamente el requerimiento y las expectativas de sus clientes y de la población en general, con precios razonables y promoviendo el ahorro de energía. Además, que se desarrollen en armonía con el medio ambiente, que promuevan entre su personal una nueva cultura de compromiso con el trabajo y eleven el sentido de responsabilidad, en el marco de un desarrollo sostenible y sustentable.

Somos el organismo que distribuye y comercializa la energía eléctrica en la zona de desarrollo industrial, comercial y de servicios más importante del país, la zona central.

Misión:

Proporcionar el servicio público de energía eléctrica en la zona central del país, dentro del marco legal, en condiciones adecuadas de cantidad, calidad, oportunidad, precio y con una cultura laboral orientada a la atención al cliente, promoviendo el desarrollo técnico, económico y social, así como respetando los valores de la sociedad, en un contexto de protección y mejoramiento al medio ambiente.

Las funciones esenciales de Luz y Fuerza del Centro son, generar, transmitir, transformar, distribuir y comercializar energía eléctrica que tenga por objeto la prestación del servicio público, en su área de atención en la zona central del país, comprendida por el Distrito Federal, y parcialmente por los Estados de México, Morelos, Hidalgo y Puebla; así como ejercer las funciones que determinen la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica y sus Reglamentos, con base en las políticas y prioridades que derivan del Plan Nacional de Desarrollo y que se establece en el programa sectorial de la Dependencia Coordinadora del Sector Energético y que asume la Junta de Gobierno del Organismo.

Objetivos:

- Dar Confiabilidad al Sistema Eléctrico.
- Satisfacer la demanda de energía eléctrica en su Área de Influencia.

- Mejorar la situación financiera de la empresa.
- Conformar una organización eficiente, competitiva y de calidad, administrada con modernos criterios empresariales.
- Crear una nueva cultura laboral en LFC que promueva el compromiso con el trabajo, un alto sentido de responsabilidad social y el desarrollo profesional y personal.
- Contribuir al mejoramiento ambiental y promover el bienestar social en el marco de un desarrollo sustentable.
- Aplicar el desarrollo tecnológico y políticas de ahorro de energía.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN EL CAMPAMENTO DE CERRO GORDO.

En este punto revisaremos uno de los aspectos más importantes de toda organización, y que sin él no sería posible que toda la empresa funcionara, ya sea Luz y Fuerza del Centro o cualquier otra, éstos son los Recursos Humanos que será la parte del organismo con que trabajaremos en nuestra investigación. En el campamento Cerro Gordo ubicado en, Av. Vía Morelos sin número esquina cerrada Pennwalt colonia Jardines de Casa Nueva municipio de Ecatepec Estado de México se realizara nuestra investigación, con el fin de orientar mejor la preparación, la actitud y la capacidad del personal (femenino), para enfrentar las situaciones cotidianas que se dan dentro del centro de trabajo al que pertenecen.

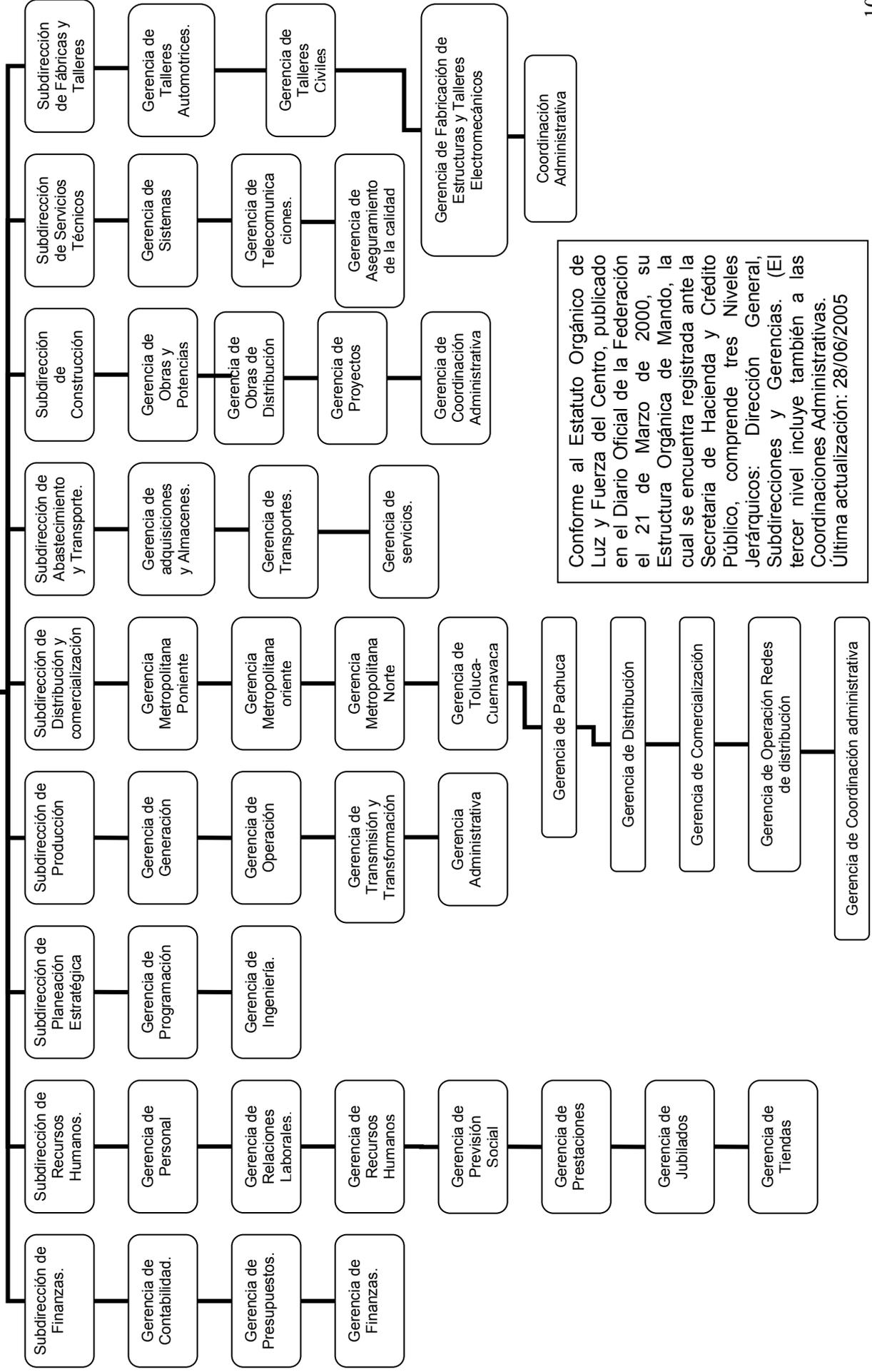
El personal es una fuente primordial para la calidad y aumento de la productividad, buscando crear un ambiente de equidad e igualdad entre sus empleados, sin distinción de género, y que por lo tanto comprenda que las oportunidades son esenciales para el éxito de la organización en conjunto.

Una organización tiene una relación muy estrecha entre su sistema básico, sus recursos humanos, tecnológicos y materiales, su estructura orgánica y sus dotes de oportunidad para que el mismo personal se desenvuelva de la mejor manera en su puesto de trabajo.

Las empresas de excelencia buscan, mantener un estímulo y sentimiento de innovación de alta calidad entre sus puestos y áreas de mediana jerarquía, ya que, éstas son el vínculo entre los empleados que sacan día a día a flote la empresa y los dueños o empresarios que contribuyen en gran medida a crear valores básicos en la organización y estructura de éxito y por consiguiente son los que dirigirán hacia donde deben de orientarse como organización en conjunto. A continuación se presentará el organigrama de Luz y Fuerza del Centro el cual representa de manera general la estructura de dicho organismo.

Organigrama General de Luz y Fuerza del Centro

DIRECCIÓN GENERAL



Conforme al Estatuto Orgánico de Luz y Fuerza del Centro, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Marzo de 2000, su Estructura Orgánica de Mando, la cual se encuentra registrada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, comprende tres Niveles Jerárquicos: Dirección General, Subdirecciones y Gerencias. (El tercer nivel incluye también a las Coordinaciones Administrativas. Última actualización: 28/06/2005

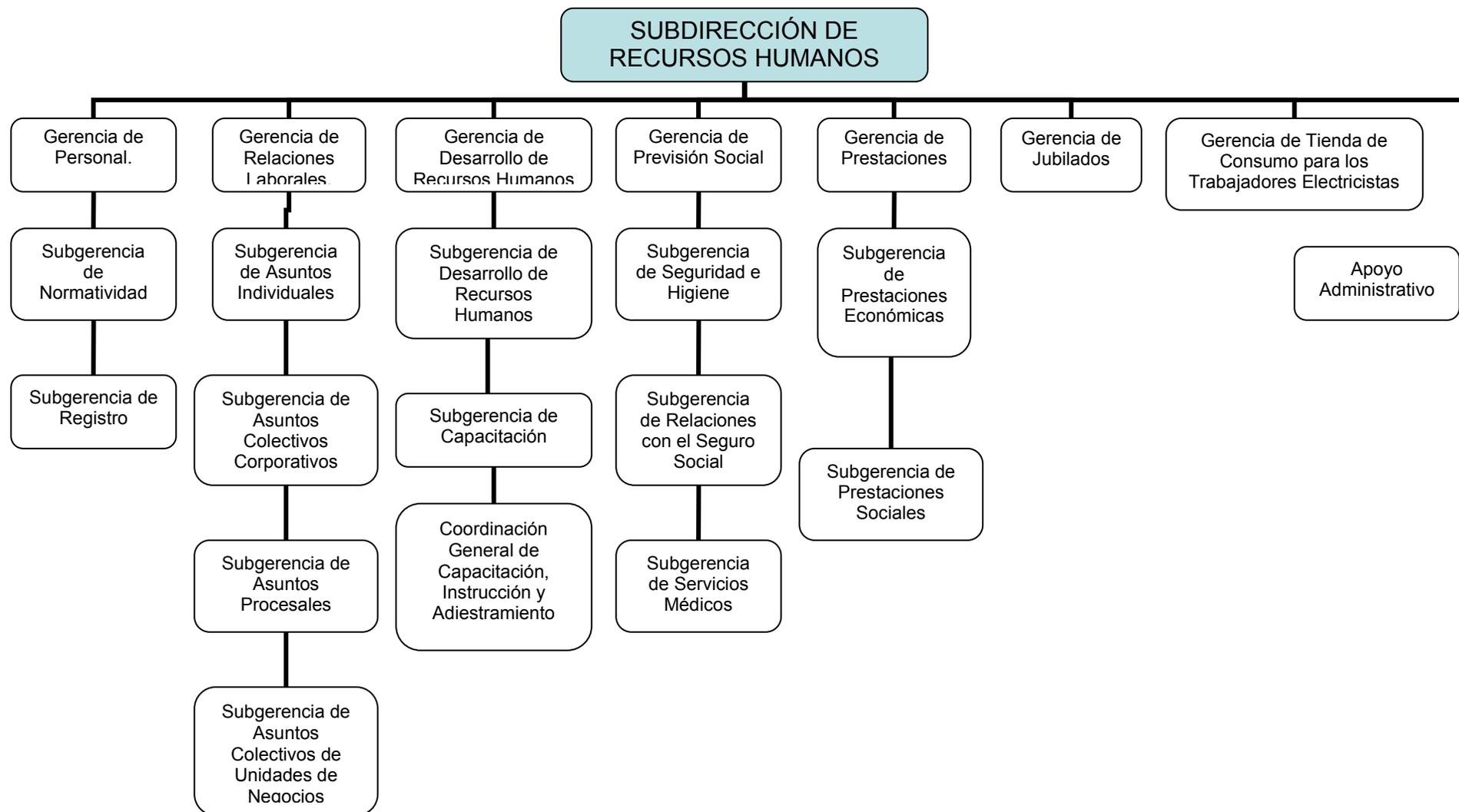
En la estructura organizacional de Luz y Fuerza del Centro existe una posición fija del departamento de capacitación que se encuentra dentro de la Subdirección de Recursos Humanos.

La Gerencia de Recursos Humanos es la responsable de la normatividad del personal y la capacitación así como las negociaciones con el Sindicato, Y también es responsable del personal corporativo.

En cuanto al nivel organizacional que ocupa la Subgerencia de Capacitación dentro de la estructura de Luz y Fuerza del Centro, se encuentra en tercer nivel en orden jerárquico y que a continuación se presenta de manera esquemática como esta conformada la Subdirección de Recursos Humanos, junto con sus elementos que la integran, así como también, el lugar que ocupa la capacitación en ésta.

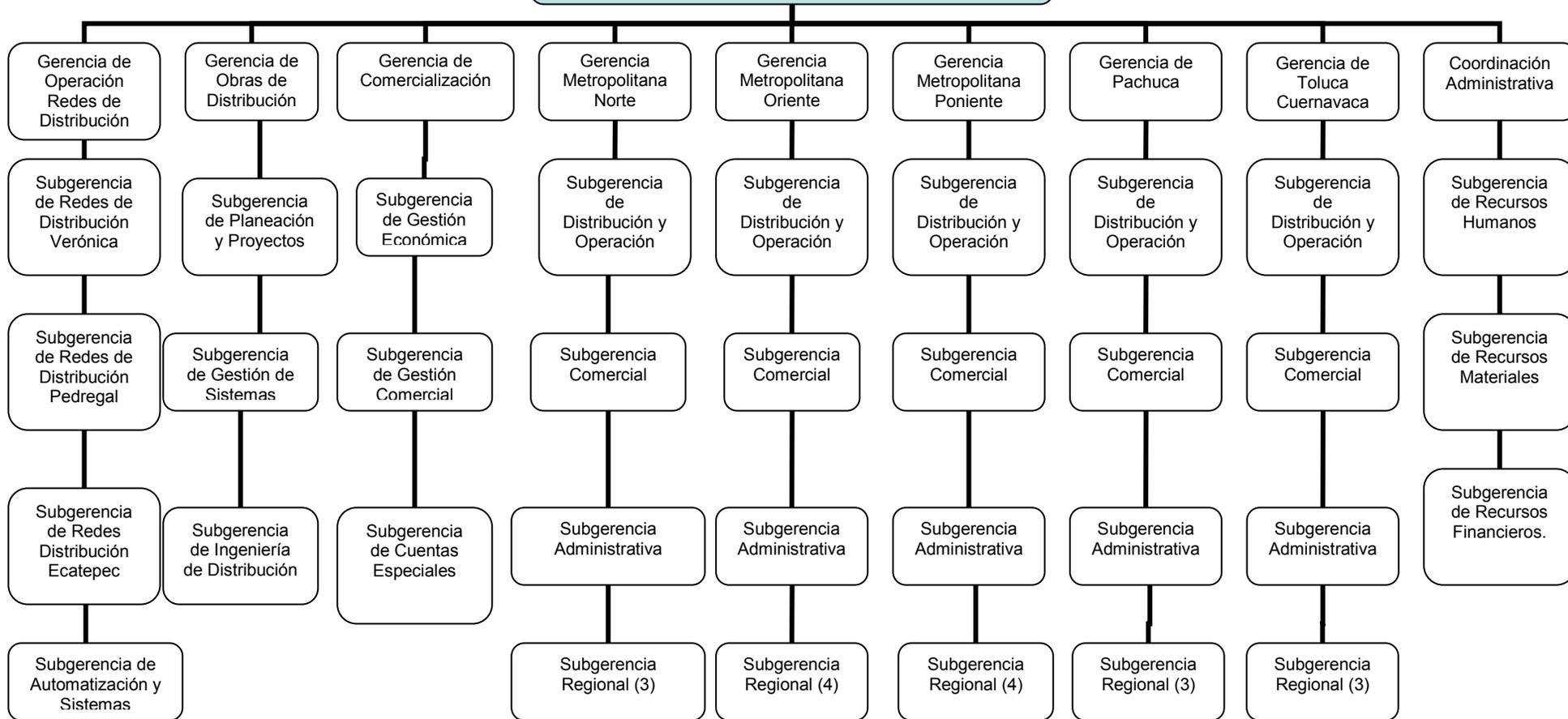
En el siguiente organigrama iremos ubicando desde la subdirección de distribución y comercialización desde donde parte para ir ubicando donde esta el campamento de cerro gordo electrificación aérea, para después dentro del organigrama del mismo campamento identificar el área de Apoyo Administrativo que es donde trabajare esta tesis.

Organigrama de la Subdirección de Recursos Humanos de Luz y Fuerza del Centro



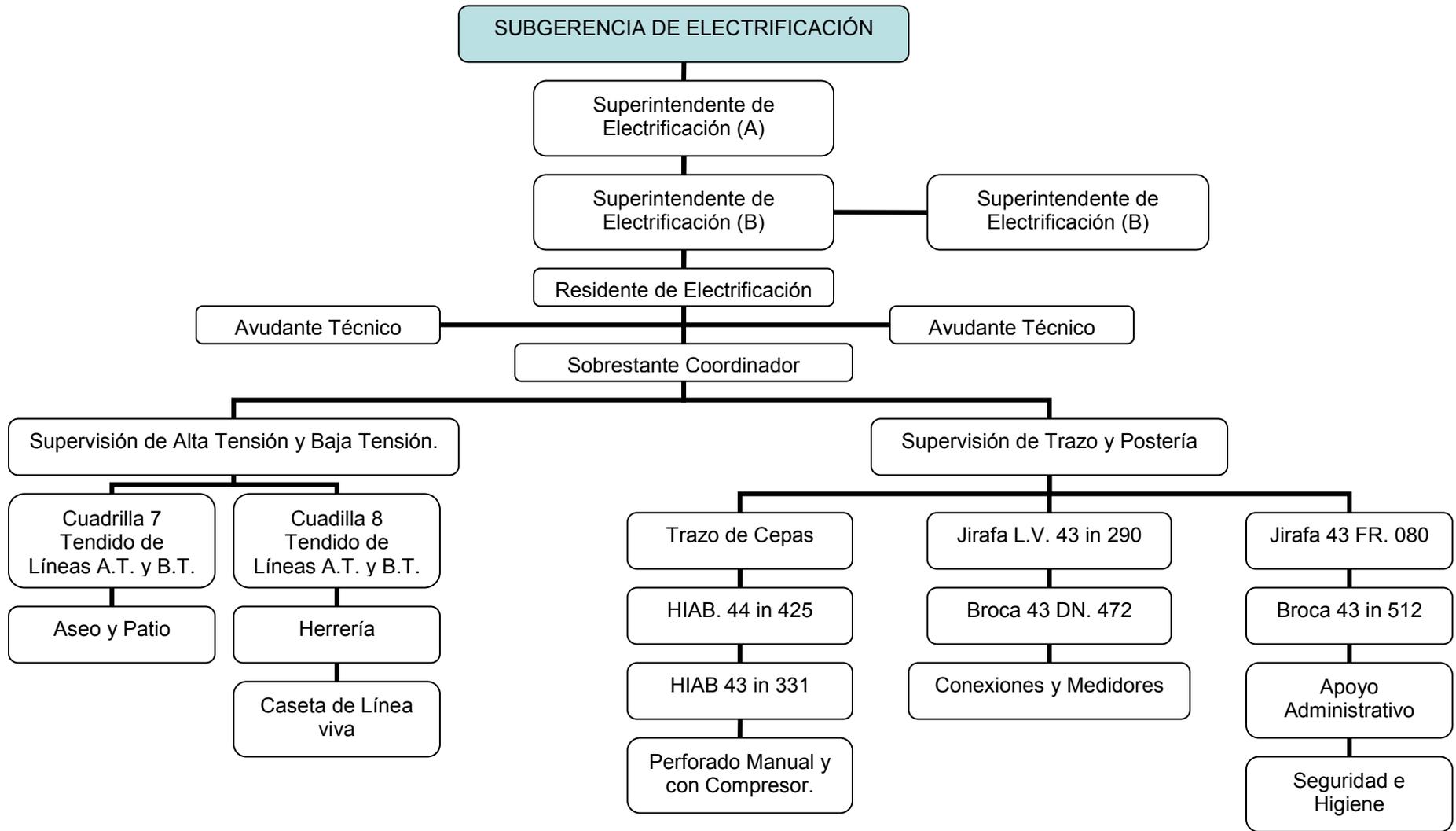
Estructura dictaminada Por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, con vigencia del: 1 de enero de 1999.

SUBDIRECCIÓN DE DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN.



Estructura dictaminada Por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, con vigencia del: 1 de enero de 1999.

Gerencia de Obras de Distribución
Subgerencia de Electrificación
Organigrama del Campamento Cerro Gordo.



Subdirección de Construcción
24 de mayo de 2005

1.3 EL PEDAGOGO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

El objetivo general de la Licenciatura en Pedagogía en lo que se refiere a *capacitación* es formar profesionales capacitados en el diagnóstico, diseño, operación, y evaluación de planes y programas de capacitación, con el apoyo del material didáctico apropiado para el desarrollo de los mismos programas. Con el objetivo de formar sujetos, productivos para que se incorporen rápidamente al ámbito laboral para el buen éxito de su país, una visión muy tecnológica de la educación

Por lo tanto la capacitación, la formación, la actualización del personal; ha crecido como una demanda hacia los pedagogos, pues son los encargados de formar a todo sujeto para su incorporación a la empresa, pero esto es solamente en la actualidad, ya que en el pasado esto era función exclusiva de los supervisores que son quienes realizaban la capacitación. Dentro de todo esto el papel del pedagogo se está desarrollando dentro de su perfil profesional como formador de trabajadores en su ámbito de trabajo.

Por lo tanto el pedagogo tiene como objetivo principal dentro del ámbito empresarial, todo lo relacionado con en el proceso de capacitación, como son el diseño, operación y evaluación de programas de formación de personal, con base en diversos modelos educativos y con la colaboración de materiales de capacitación diseñados por los mismo pedagogos, dicho proceso se empleará para fomentar el crecimiento y desarrollo del personal de manera justa equitativa y solidaria en temas como son los derechos humanos; el género y el desempeño personal para aportar soluciones y mejor rendimiento dentro de Luz y Fuerza del Centro, teniendo como finalidad el éxito del aprendizaje impulsando al personal a acrecentar sus conocimientos y el mejor desempeño de su trabajo.

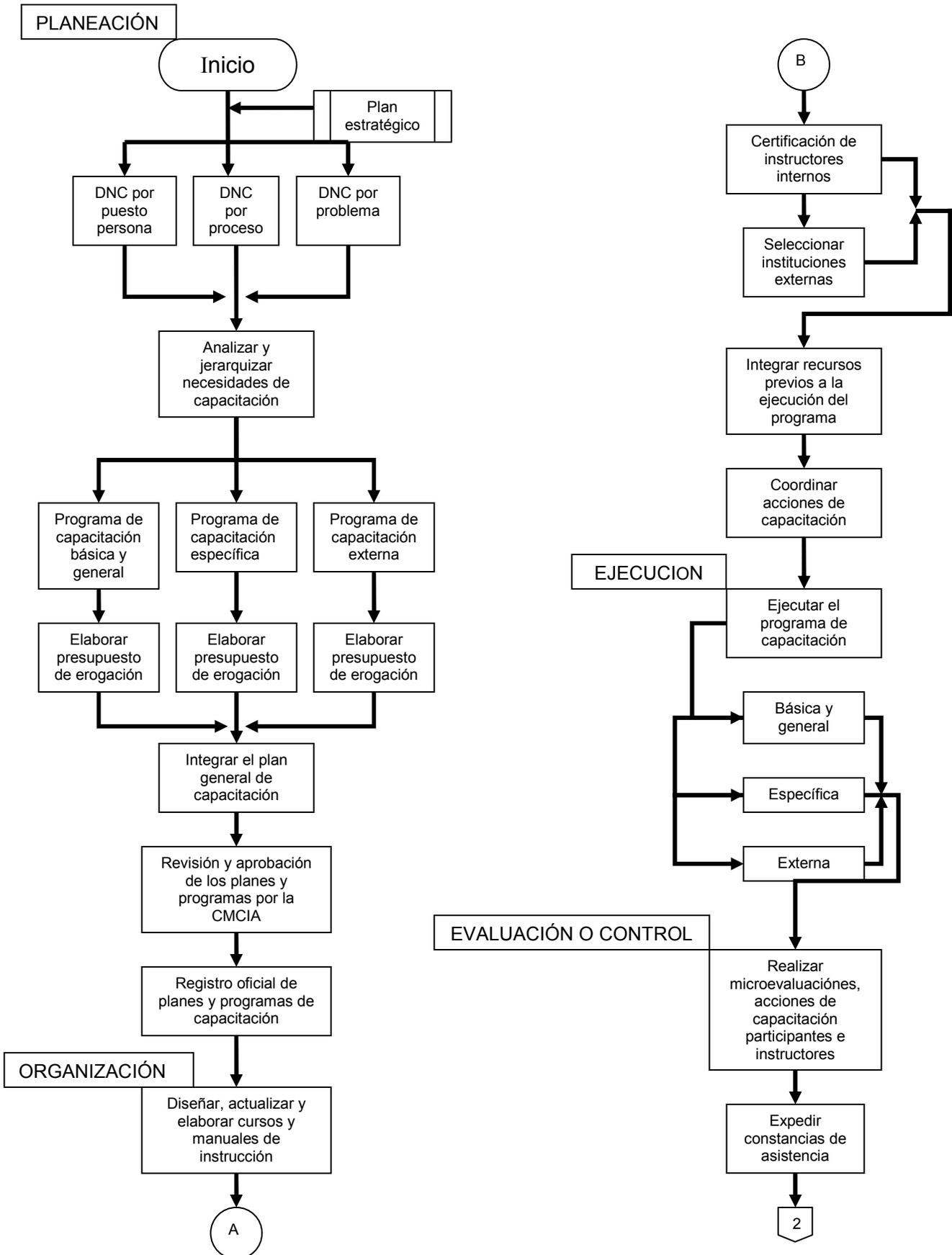
La principal conceptualización del ser pedagogo es que no sólo se refiere al ámbito educativo, sino también, a la formación personal, humana, científica y laboral de todo sujeto que se reconozca como un ser intelectual y socializador de su medio. Se ha observado que el campo de desarrollo del pedagogo siempre ha sido ocupado por otros profesionistas, como son administradores y psicólogos entre otros, es por eso que debemos de ir recuperando los campos de desarrollo que sólo le competen al pedagogo y en consecuencia abrir cada vez más el mercado de trabajo en campos que sólo le confieren a él, como lo son entre muchas otras áreas la de administración, la planeación y organización, que signifique un proceso para llegar a un hecho concreto, en un tiempo determinado, integrando los requerimientos de toda actividad humana. Desarrollándose programas definidos y en forma mas inmediata los problemas locales proporcionado los recursos para satisfacer las necesidades de la administración de los recursos propios de Luz y Fuerza del Centro.

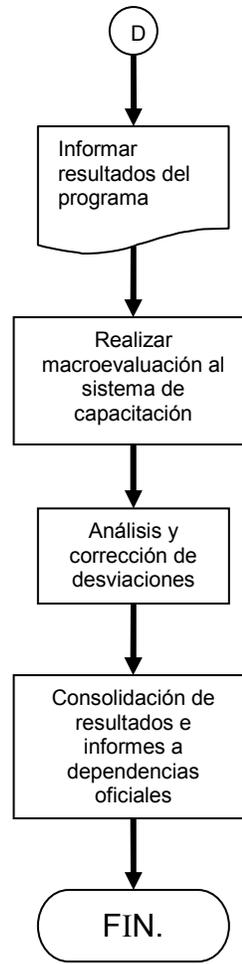
Entre las actividades que puede desarrollar el pedagogo diseñar y llevar acabo planes y programas con el apoyo de materiales de capacitación entre otros para el mejor funcionamiento y desarrollo de sus recursos humanos con fundamentos teórico-metodológicos para que aporte las soluciones ideales para el mejor funcionamiento de Luz y Fuerza.

Es por esto que a continuación se desglosa en el siguiente flujograma las principales funciones del campo de desarrollo del pedagogo dentro de Luz y Fuerza del Centro

Manual de Operación del Sistema de Capacitación

Flujograma General del Sistema de Capacitación





Subdirección de Relaciones Laborales, Agosto de 1995

CAPITULO 2.

LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO.

Para determinar de qué manera se desarrollaron los primeros entrenamientos, basta detenernos en una etapa de la historia y precisar cómo trabajaban las personas en tiempos remotos, esto lo podemos observar en monumentos arquitectónicos que aún existen, tales como las pirámides de Egipto, las de Teotihuacan o las ruinas de Perú, entre otros.

En la antigüedad la alfabetización se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera que había de comunicar los conocimientos era mediante la transmisión verbal de generación en generación. De esta forma se iba entrenando a familias completas que se especializaban en algún oficio o actividad.

Tiempo después se conforman “los gremios que son en si la primera forma del concepto de empresa y da origen también a las agrupaciones de trabajadores, que fueron creados para proteger sus intereses y en la actualidad los conocemos como *sindicatos*, dentro de ellos surgieron reglamentaciones como la limitación en el número de aprendices y la cantidad y calidad del trabajo que se debía realizar de acuerdo con los sistemas básicos de remuneración”¹. Estos estaban formados por grupos de personas unidas por intereses comunes y en ellos destacaban la ayuda mutua. Para que se pudiera formar un gremio era necesaria la participación de tres elementos: los maestros, los aprendices, y los oficiales.

Por otra parte, en el contexto socioeconómico, previo a la Revolución Industrial, surge el término que hoy conocemos como capacitación que constituyó más que un hecho educativo, una fórmula para controlar los “secretos” de los diferentes

¹ GRADOS, Jaime A. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Trillas, Pág.12.

oficios con el propósito básico de proteger los intereses económicos y de estatus social de artesanos y comerciantes.

Con la Revolución Industrial, la capacitación se transformó con la incorporación de objetivos y métodos; por ejemplo, después de la aparición de los telares en Inglaterra, se pedía la participación de las Personas para que pudieran trabajar en una sola actividad; es decir, tenían a su cargo una parte del proceso de fabricación y lo realizaban; lo único que se hacía era entrenarlas en una tarea del proceso y no en todas las actividades. Aparece entonces la fabricación en serie y, en consecuencia, los especialistas en determinado tipo de actividades del proceso productivo.

Este cambio en los objetivos y los métodos en la capacitación se debió a que la industrialización propició una gran demanda de mano de obra capacitada para realizar las tareas que el manejo de las nuevas máquinas exigía.

Posteriormente, a partir de la Primera Guerra Mundial (1914-1917) se tuvo que entrenar a las personas no sólo en la actividad que realizaban en su vida cotidiana y civil, sino que se requirió capacitarlas masivamente en distintos tipos de actividades y sobre todo en las bélicas, las cuales resultaban extrañas para muchas de ellas.

Por lo tanto y “durante esta etapa la mujer volvió a desempeñar un papel muy relevante en la industria, debido a que los hombres jóvenes y en la edad productiva partieron a la guerra. A consecuencia de ello la capacitación se transformó de nuevo: las jornadas de trabajo sufrieron un cambio, pues había toques de queda, la producción disminuía y surgió la necesidad de elaborar productos en forma clandestina”².

² GRADOS, Jaime A. Op. Cit. Pág. 15

Mientras tanto, la capacitación en México, se origina desde la época prehispánica, se origina una gran inquietud en cuanto a educación se refiere, y es cuando los jefes de familia trasmitían sus conocimientos a los hijos para desempeñar actividades cotidianas, como la cacería, recolección de frutos, elaboración de instrumentos, entre otros; que a su vez propagan de generación en generación.

En la legislación colonial encontramos ordenamientos como las Ordenanzas de Minería 1783, que nos hablan de la educación y la enseñanza a la juventud destinada a las minas y en donde se trata a la educación como el desarrollo o el perfeccionamiento de las facultades intelectuales del joven, mediante preceptos, ejercicios y ejemplos; y la enseñanza como el formar a un individuo apto y hábil para el trabajo en las minas.

En 1873 se funda el Gran Círculo de Obreros de México, que tiene entre su objetivos la transmisión, entre la clase obrera, de la educación relativa a las artes y oficios como parte de las obligaciones del dueño. “A fines del siglo XIX y principios del XX, se sucede en forma ininterrumpida movimientos que dan lugar a la creación del llamado “derecho del trabajo”, que propugna por un sistema más justo en las relaciones obrero-patronales.”³

Con el crecimiento de la industria, la capacitación adquirió importancia, pues pasó de la etapa en que solamente se conocía una parte dentro de un proceso, a la etapa de una sistematización de la enseñanza, con lo cual hubo un gran avance de las ciencias y de la tecnología, se empezaron a buscar formas de enseñar al trabajador esa nueva tecnología y la forma de emplearla adecuadamente. A raíz de esto, en México se crearon: la Escuela de Hilados y Tejidos Tixtla, el Jardín Botánico de México, el Real Seminario de Minería, la Fabrica de Explosivos de Santa Fe y la Escuela de Bellas Artes, surgiendo éstas como respuestas a los avances en la economía del país, estimulando a los trabajadores, perfeccionando las técnicas de trabajo e incrementando la producción.

³ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. Pág. 17

Gracias a este movimiento revolucionario, y a que nuestro país estaba en búsqueda del progreso y avance, se empezaron a retomar algunas de estas ideas con el Sr. Presidente Don Porfirio Díaz en el año de 1884, ya que sentía gran admiración y respeto por el pueblo francés, por lo que se funda la escuela práctica de maquinistas, la industria militar, la escuela primaria y comercial para varones y la escuela industrial para mujeres.

Sin embargo, estos ideales no tuvieron continuidad porque la situación política y social del país no era del todo buena, sobre todo en el aspecto laboral, ya que el gobierno implemento una jornada de trabajo muy larga y mal pagada y por consecuencia los empleados se veían en la necesidad de pedir prestado a las conocidas tiendas de raya propiedad del patrón, y estas deudas eran heredadas a los sucesores al morir el padre.

Esta inestabilidad política, económica y social provocó enojo y desagrado en la población y es así que surge la Revolución Mexicana en el año de 1910.

Dentro del país surgen demandas para mayores niveles de vida como resultados de los eventos que se venían desarrollando en ese momento, por lo que se busca el desarrollo industrial y la ampliación de la educación, surgiendo así la Capacitación, como una necesidad para el progreso, en esta forma, en 1915 la Escuela de Artes y Oficios para Varones es transformada en la Escuela Práctica para Ingenieros Mecánicos y Electricistas.

En el año de 1917, al finalizar la Revolución Mexicana, hubo algunos avances en cuanto a capacitación se refiere y todo por el gran interés de incrementar el nivel intelectual de los trabajadores, como consecuencia, para el año de 1921, se funda la Secretaría de Educación Pública.

La Ley Federal del Trabajo se establece en 1931, teniendo como uno de sus puntos principales, que las empresas tiene la obligación de tener personal preparado para avalar la gran demanda de personal calificado.

Con la necesidad de promover una educación Técnica Industrial para crear la mano de obra calificada que tenia una gran demanda en esos tiempos , surge la Escuela Industrial y Comercial en el Estado de Morelia, como también la Escuela Politécnica, que darían cabida a la instrucción que se solicitaba en ese entonces.

Para los años cuarentas el crecimiento y el desarrollo industrial que se venían presentando teniendo como resultado el tan nombrado “Milagro Mexicano”; y que en materia de capacitación estableciera algunas políticas para el fortalecimiento del aparato productivo, que entre sus objetivos establecía que los trabajadores aparte de ser mano de obra calificada mejorará su nivel de vida por medio de una educación para conocer sus derechos y obligaciones a las que se hacia acreedor y por lo tanto defender sus derechos como trabajador.

La “Ley Federal del Trabajo dispone la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que es fundada en el año de 1946, en conjunto con la Educación Pública implementarán planes y programas de capacitación para el trabajo.”⁴

En el periodo de (1958-1964), del Presidente Lic. Adolfo López Mateos se instaura la Subsecretaría de Enseñanza técnica y Superior del Instituto Politécnico Nacional (IPN), así como el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados, y también el Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la industria. Por otro lado se da un avance en materia de capacitación, por las modificaciones a la Ley Federal de Trabajo, en el artículo 3º Constitucional que se refiere a la educación que se imparte dentro del país.

⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría B; Oferta y Necesidades de Capacitación México
Pág. 12

Posteriormente “la Ley Federal del Trabajo en 1970 establece, como interés social, la promoción y vigilancia de la formación de trabajadores y señala la obligación para los patrones de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio.”⁵ También por ese año nace el Programa de Capacitación para el Trabajo, con la Política Reformista de Luis Echeverría promulgándose la nueva Ley Federal de Trabajo, con lo que surge la “Capacitación En El Trabajo” y la “Capacitación Para El Trabajo”, como parte de los programas que obligan al patrón a impartir capacitación para promover el mejor nivel de instrucción y por lo tanto un mejor nivel de vida para los trabajadores amparados por la Constitución Mexicana y la ya mencionada Ley Federal de Trabajo.

Ya en 1978, se normaliza la forma en que debe darse la Capacitación reformando la Ley Federal del Trabajo, y dando origen al Sistema Nacional de Capacitación Adiestramiento.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento como está planteado en la Ley Federal del Trabajo, y consta de cuatro niveles:

- a) En el primero se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que deben constituirse en cada una de las empresas del país. Estas comisiones sirven para vigilar la instrumentación y operación interna del sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- b) En el segundo se sitúan los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que atienden los asuntos relacionados con el tema, respecto a las diferentes ramas industriales o actividades económicas.
- c) En el tercero, se encuentran el Consejo consultivo del Empleo Capacitación y Adiestramiento y los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento. Estos organismos están integrados en forma tripartita para

⁵ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Op. Cit. Pág. 13.

asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con asuntos de carácter nacional o regional en la materia.

- d) Por último, en el cuarto nivel, se ubica la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley Otorga facultades relacionadas con la organización, promoción, registro y supervisión de las actividades vinculadas con la capacitación y el adiestramiento en el país.

El Plan Nacional de Desarrollo comprende lo siguiente:

Es “mediante el acuerdo presidencial del 1 de diciembre de 2000 se creó la Oficina Ejecutiva de la Presidencia de la República, que contempla entre otras unidades administrativas, la Comisión para el Desarrollo Social y Humano, la Comisión para el Crecimiento con Calidad y la Comisión de Orden y Respeto, con funciones de planeación, coordinación, colaboración, apoyo y promoción.”⁶

El trabajo de las tres comisiones se estipula en la transformación de un gobierno para el bienestar y el mejor desarrollo de todas las sociedades que integran la fuerza laborar de nuestro país. Por lo tanto se incrementará la calidad de vida mediante estrategias que aseguren la satisfacción de sus necesidades básicas, reduzca las desigualdades extremas y las inquietudes de género y sus intereses de todo tipo.

Por lo tanto la educación es factor de progreso y fuente de oportunidades para el bienestar individual y colectivo; repercute en la elevación de la calidad de vida, en la equidad social, en las normas y prácticas de convivencia humana, en la vitalidad de los sistemas democráticos y en los estándares del bienestar material de las naciones; influye en el desarrollo afectivo, cívico y social y en la capacidad y creatividad de las personas y de las comunidades. La educación, en suma, afecta la capacidad y la potencialidad de las personas y las sociedades, determina su preparación y es el fundamento de su confianza para enfrentar el futuro.

⁶ Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, Pág. 65.

Es por esto que el proyecto central del Plan Nacional de Desarrollo es la educación, en donde permita tener planes y proyectos en cuanto a educación se refieren, siendo la primera una Educación para Todos; la segunda una Educación de Calidad y la tercera y última una Educación de Vanguardia.

Para esto en la primera, una Educación para Todos, se estipula que la mayoría de los mexicanos que están, en edad laboral y con necesidades de empleo representa la parte más numerosa de la población económicamente activa. Proporcionarles educación resulta por tanto, no sólo un acto de justicia sino de beneficio para el desarrollo nacional.

Es necesario expandir y multiplicar las oportunidades educativas y la diversidad de la oferta para este sector de la sociedad, por medio de la apertura de planteles e instituciones; la creación de alternativas educativas, de capacitación y adiestramiento; el diseño y establecimiento de procesos ágiles y confiables para reconocer y certificar los conocimientos, las destrezas y las experiencias no escolarizadas; la integración vertical y horizontal del sistema educativo.

En segundo lugar la Educación de Calidad debe vincularse con la producción, proporcionando a los futuros trabajadores y profesionistas una cultura laboral básica que les permita ver el trabajo como un medio de realización humana, de convivencia solidaria y de servicio a la comunidad, a la vez de introducir visiones críticas, constructivas y responsables que transformen los empleos en oportunidades de crecimiento personal.

Y por último una Educación de Vanguardia, indica que, en la medida que se logre elevar el nivel educativo general de la población y reducir las diferencias entre las regiones y grupos del país, aumentará la demanda de servicios educativos para que la juventud y la fuerza de trabajo mejoren su capacitación; crecerá la presión por formas, mecanismos e instrumentos para el entrenamiento, la instrucción y la preparación.

El país requiere, por lo tanto, formar profesionistas, especialistas e investigadores capaces de crear, innovar y aplicar nuevos conocimientos de tal forma que se traduzcan en beneficios colectivos; requiere además el apoyo educativo y tecnológico de las industrias y empresas: servicios y programas formales e informales de educación transmitidos por los medios de comunicación; contar con la infraestructura científica y tecnológica y con los acervos de información digitalizada que permitan a la población estar en contacto con la información y los conocimientos necesarios para su desarrollo.

Podemos decir entonces que la educación como es un elemento vital para el desarrollo y el crecimiento de cada persona teniendo como resultado una mayor calidad de vida por que sus conocimientos lo tendrán preparado para enfrenar su futuro, como la fuerza laboral para sacar adelante a nuestro país. La educación la tomarán como elemento central para el avance en todas las áreas y sectores de nuestro país y que por consiguiente cuenten con la iniciativa para el establecimiento de metas claras, teniendo como resultado “la creación de nuevos empleados que demandarán los millones de jóvenes que se incorporarán al mercado de trabajo los próximos años”⁷.

Es así como la capacitación continúa en una constante transformación y perfeccionamiento para cubrir los intereses y necesidades reales que se están presentando en el campo laboral y sobre todo en las empresas, ya que la capacitación como parte de un proceso educativo debe de estar en un constante progreso y actualización para cubrir los objetivos que requiere y exige el país para lograr niveles más altos de competitividad laboral.

A continuación se presentará en orden cronológico el desarrollo de la Capacitación en México a través de la historia, presentada por Maria de los Ángeles Contreras en su estudio de caso de los multisistemas de Seguridad Industrial.

⁷ Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, Pág. 67.

- 1965 → Se crea el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO). Su objetivo era impulsar niveles de productividad mediante el desarrollo de cuadros gerenciales en todos los niveles para los sectores agropecuarios, industrial y de servicio: se proponía desarrollar mano de obra calificada para la industria, capacitando a personas que desempeñaban una ocupación determinada, además de capacitar a instructores especializados y supervisores de primer nivel.

Como complemento a la labor desarrollada por los centros de acción social educativa, se crean los centros de enseñanza ocupacional dependiendo directamente de la dirección general de acción social.

Nace la dirección general de Educación Secundaria Técnica para promover la superación de los niveles de cultura y desarrollo de la fuerza de trabajo, mediante el adiestramiento y la capacitación adecuada para ocupar las posiciones asignadas por la división social y funcional de trabajo.

Los centros de capacitación promovidos en 1962 pasan a depender de la Dirección General de Educación Secundaria Técnica bajo el nombre de Centros de capacitación para el trabajo.

- 1966 → Se crea la Escuela Nacional para Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial, (ENAMACTI y LA ENAMACTA).
- 1978 → Se promulga la nueva Ley Federal para el Trabajo con lo que se da origen a lo que se denomina “Capacitación en el Trabajo” se separan jurídicamente los campos de la “Capacitación para el trabajo”. La Secretaría de educación Pública, como una acción complementaria, instrumenta un programa para ofrecer capacitación en el trabajo a solicitud de las empresas.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, establece la obligación de proporcionar capacitación a los trabajadores contractuales, por parte de la empresa, se considera como un derecho general de los trabajadores el recibir capacitación y adiestramiento.

Los centros de enseñanza ocupacional, pasan a depender, de la Dirección General de Educación Fundamental. En 1977 y 1978, perteneció a la Dirección General de Educación para Adultos; y en 1979 perteneció a la Dirección General de Secundarias Técnicas.

- 1981 → Comienza a operar la unidad de centros de capacitación como instancia rectora de los centros de capacitación.

Se incorporan a los centros de capacitación, los centros de enseñanza ocupacional y los de acción social educativa.

- 1982 → Se publica en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo 68 de la Secretaría de Educación Pública en el que se oficializa la unidad de centros de capacitación y se especifican las funciones.

- 1985 → La unidad de centros de capacitación se eleva a Dirección General de Centros de Capacitación, dependiente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT), de la secretaría de Educación Pública.

- 1989 → Los Centros de enseñanza ocupacional se transforman en Centros de Capacitación para el Trabajo.

- 1994 → Se cuenta con 187 planteles en todo el país, en los que se atiende a ciento ochenta y cinco mil alumnos.

- 1996 → Se entregaron más de 930 mil becas de capacitación y entrenamiento.

Se inicia un sistema para certificar competencias y capacidades laborales que estimulen la productividad, la movilidad y el ingreso de los trabajadores.

- 2000 → Se crea la Oficina Ejecutiva de la Presidencia de la República, que contempla entre otras unidades administrativas, la Comisión para el Desarrollo Social y Humano, la Comisión para el Crecimiento con Calidad y la Comisión de Orden y Respeto, con funciones de planeación, coordinación, colaboración, apoyo y promoción.

Se crean alternativas educativas de capacitación y adiestramiento para que la juventud y la fuerza de trabajo mejoren en su desempeño.

Se desarrollará una cultura que promueva el trabajo como medio para la plena realización de las personas y para elevar su nivel de vida y el de sus familias.

Promover una nueva cultura laboral que fomente el trabajo por medio del establecimiento de condiciones de empleo digno y bien remunerado, con énfasis en grupos vulnerables, particularmente los excluidos del desarrollo, y que culmine en una reforma laboral integral incluyente.

Por ello se, profundizarán los programas de capacitación y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores en activo y desempleados, y se establecerán mecanismos para que las condiciones de creación de empleos y autoempleo estén al alcance de todos los sectores de la población. Se proporcionará la transparencia en las relaciones entre obreros, patronos y gobierno, y se difundirán los valores de la nueva cultura laboral para crear un clima que favorezca la productividad y la competitividad.

2.2 MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN.

A continuación presentaremos la descripción de las leyes que rigen y regulan a la Capacitación en México, con base a los informes y decretos que para tal efecto se legislaron y aprobaron para la reglamentación de las relaciones laborales.

El derecho al trabajo en México es considerado como un derecho social, y por lo tanto se establece en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el, Título Sexto, artículo 123 Del trabajo y de la previsión social, donde señala las obligaciones de proporcionar capacitación a los empleados de cualquier empresa.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Apartado A. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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”.⁸

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

⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”⁹

Esto es que todo hombre y mujer tiene derecho a desenvolverse en cualquier trabajo que sea remunerado de acuerdo a la actividad que desempeñe, y también a los conocimientos que tenga. Por otro lado la obligación de impartir capacitación y adiestramiento a los empleados en una empresa es para el mejor desarrollo de sus actividades laborales, permitiendo elevar los niveles de productividad y calidad, alcanzando un mejor nivel de vida de cada hombre y mujer que labore dentro de la empresa.

La capacitación que se imparta dentro de las empresas podrá ser impartida por los mismos empleados, que sean de un nivel o rango superior a los capacitados, o también podrán ser externos a la empresa y serán contratados en instituciones especializadas para tal fin. Por lo tanto toda capacitación deberá estar regida por planes y programas autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para fines de nuestra investigación también revisaremos de nuestro ya citado artículo 123 del apartado “B” las fracciones:

FRACCIÓN V.”A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.”

⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

FRACCIÓN VII."La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública."

FRACCIÓN VIII."Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;"

FRACCIÓN XI."La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas"... c).- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

FRACCIÓN XIV."La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

Por consiguiente y como hemos venido tratando el trabajo como un derecho, también tiene sus obligaciones y por lo tanto está regulado en la Ley Federal del Trabajo, en la cual se especifica las funciones, tanto del trabajador como las del patrón con respecto a la capacitación.

Entre sus primeros artículos señala los principios generales de la regulación de la capacitación en México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRIMERO.

Artículo 3º tercer párrafo “Así mismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

TÍTULO SEGUNDO

Artículo 25º “El escrito en que consta 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.

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.”

A continuación señalaremos todo lo referente a la capacitación y el adiestramiento que está contenido en la Ley Federal del Trabajo, en el 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 y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

Artículo 153-B “Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal, 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 ser autorizadas y registradas por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.”

Artículo 153-D “Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respectivamente a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas 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 ocupación que desempeñe, 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 condicionamientos 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 esta,

prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.”

Artículo 153-H “Los trabajadores a quienes se imparte capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.”

Artículo 153-I “En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y las empresas”

Artículo 153-J “Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna, y normalmente vigilando el cumplimiento de las obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.”

Artículo 153-K “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colocar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el riesgo de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.”

Artículo 153-L “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento”.

Artículo 153-M

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

Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme el cual el patrón capacitará a quienes pretenden 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 se fija 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 que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento;
- 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.

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 periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

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

Artículo 153-R “Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará y los dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.”

Artículo 153-S “Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas,

no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 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 trata.”

Artículo 153-T “Los trabajadores que hayan aprobado en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquéllas las registre y las tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.”

Artículo 153-U “Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tienen 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 “Las constancias de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, 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 el 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 la cual de ella es apto.”

Artículo 153-W “Los certificados, diplomas, título 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 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 impuestas en este capítulo.”

Artículo 159 “Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior...”

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior...

Expuesto todo lo anterior podemos decir que el trabajador tiene derecho a recibir capacitación, y que el patrón tiene la obligación a impartir dicha capacitación; ya sea para determinar las habilidades de un trabajador de nuevo ingreso o para la promoción o ascensos de los mismos empleados, para adquirir un nivel mayor en el ya mencionado escalafón.

Entonces, “los lineamientos que se han dictado en materia de capacitación y adiestramiento se encaminan a propiciar la innovación tecnológica a través del fomento de actividades de investigación, desarrollo y asimilación especializada de los recursos humanos.”¹⁰ Por lo tanto podemos decir que la capacitación es necesaria para desarrollar mejores habilidades para un excelente desempeño de las labores dentro de la empresa optimizando la calidad, la productividad y por consiguiente elevar el nivel de vida del trabajador, ya que con el tiempo adquirirá, superiores puesto en su lugar de trabajo o en otro.

En cuanto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será regida por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que en su artículo 40 establecerá las funciones que deberá llevar a cabo, y que es distribuida por el Congreso, en donde se distribuirán las funciones de las Secretarías de Estado, de acuerdo con el artículo 90 de nuestra Constitución Política.

¹⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría B; Oferta y Necesidades de Capacitación México
Pág. 22

2.3 MARCO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACIÓN.

Hemos visto que a través de la historia el hombre ha tenido la necesidad de conocer sobre su historia, su cultura, sus costumbres entre otras cosas, pero también ha tenido que ser instruido para desarrollar destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para, poder integrarse en el entorno social al que pertenece. A todo éste conjunto de conocimientos se le ha conocido como **Educación**.

Por Educación entendemos que el desarrollo de habilidades intelectuales, pero también se han buscado alternativas para su preparación para el mundo laboral una de ellas es la **Capacitación**, que se creó a partir de un movimiento social en las empresas como parte de un profesionalismo de las actividades que se venían desempeñando.

La Capacitación resultó como una especialización en ciertos campos de dicha empresa, ahora bien podemos definir a la capacitación como “aquella enseñanza intencional que se imparte fuera del sistema formal de educación.”¹¹ Como veremos a continuación, varios autores han definido a la capacitación.

Jaime A. Grados, define a la capacitación como “La acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal”.

En el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, es entendida 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.

Alejandro Mendoza Núñez dice que, la capacitación está destinada a brindar al personal conocimientos, principalmente de tipo técnico, administrativo y científico,

¹¹ GRADOS, Jaime A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Trillas, Pág. 30

así como a prepararlo para ocupar un puesto diferente al que desempeña (transferencia y ascenso).

Mauro Rodríguez Estrada señala que, la capacitación viene de la palabra “capaz”, “capacidad”, que a su vez deriva del verbo latino: cápere, captum = recibir dar cabida; y que es el aprendizaje de conocimientos, habilidades y actitudes para llegar a la eficacia y al éxito.

Por lo tanto “la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, plantea que la capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal”¹²

Alfonso Siliceo Señala que la capacitación es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización, y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Mientras que para Jeff Harris Jr., nada más consiste en proporcionar al sujeto la retroalimentación sobre el progreso al recibir los cambios de comportamiento mediante recompensas y otras formas positivas de reforzamiento.

Por otro lado Jesús Reza Trosino nos expone que, “Capacitación es el conjunto de acciones tendientes a proporcionar y desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararla para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, síntesis y evaluación de los individuos.”

Existen bastantes definiciones del proceso de capacitación, y se concluye que desde la perspectiva y el enfoque de los pedagogos se conceptualiza como el

¹² MENDOZA, Núñez Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Ed. Trillas, Pág. 22.

proceso de proveer conocimientos para el desarrollo de aptitudes para un mejor desenvolvimiento del trabajador si es de nuevo ingreso, y también para su ascenso y promoción en la empresa, para cuando ya tiene tiempo laborando en el mismo lugar.

Como resultado de la capacitación proporcionada por el patrón, se considera como una gran inversión, ya que los trabajadores alcanzarán mayor nivel y mejorarán su trabajo, teniendo en consecuencia una mayor productividad y que por lo mismo, se obtendrán mayores ingresos y recursos dentro de ella.

Podemos decir también que “la capacitación que requiera la persona para que cambie sus valores, actitudes y creencias sociales (Relaciones Interpersonales), por lo general, obtiene mayores resultados si se impulsa al sujeto a que participe, discuta y descubra nuevas normas convenientes de comportamiento”¹³, esto traerá consigo el éxito en la empresa si siempre hay buenas relaciones de trabajo entre los mismos empleados y buena comunicación con los jefes o supervisores.

Toda empresa que existe, ya sea de servicios o de productos, cumple una importante labor social, debido a su valiosa colaboración en el mejoramiento de la economía de nuestro país. Para esto nuestra labor social como pedagogos requiere del compromiso (de cada trabajador) para mejorar sus actividades, que desarrolla en su lugar de trabajo, por consiguiente es imperiosa la necesidad de impartir la capacitación para el perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

Entonces para que una empresa cumpla con los objetivos propuesto de enfrentarse al mercado laboral y mejorar sus productos y/o servicios es necesario que su trabajadores tengan una capacitación, para que desempeñe bien sus funciones, desarrollando bien sus conocimientos que debe tener sobre el puesto que va a

¹³ HARRIS Jeff Jr. Administración de Recursos Humanos. Ed. Limusa, Pág. 426.

desempeñar, o para que conozca sus actividades que realizará en un puesto de mayor jerarquía.

Para desarrollar todo esto requiere de construir, mantener, actualizar y perfeccionar los valores de la organización, especificar las metas a las que quiere llegar como trabajador de la empresa y también conocer las metas de la misma empresa a la que pertenece o pertenecerá; solucionar los problemas que se vayan presentando para mejorar la calidad de los servicios y/o productos. Preparar a la gente para que refuerce sus conocimientos y amplíe sus destrezas, y habilidades, como también modifique actitudes y conductas que perjudiquen al buen desempeño de su trabajo.

Otro de los puntos a tomar en cuenta es actualizar los conocimientos y habilidades del personal, de acuerdo con los avances de las nuevas tecnologías que vayan surgiendo.

Dicho lo anterior ultimamos que la capacitación es muy importante para el mejor desarrollo de cualquier empresa, ya que se pueden elevar la calidad y productividad dentro de la misma. Pero también es de vital importancia no confundir los conceptos capacitación con adiestramiento que es el enseñar, aleccionar o instruir en alguna habilidad; muy distinto a capacitar que es la acción de proporcionar conocimientos para el cambio de esas habilidades, actitudes y aptitudes.

2.4 EL PROCESO DE CAPACITACIÓN.

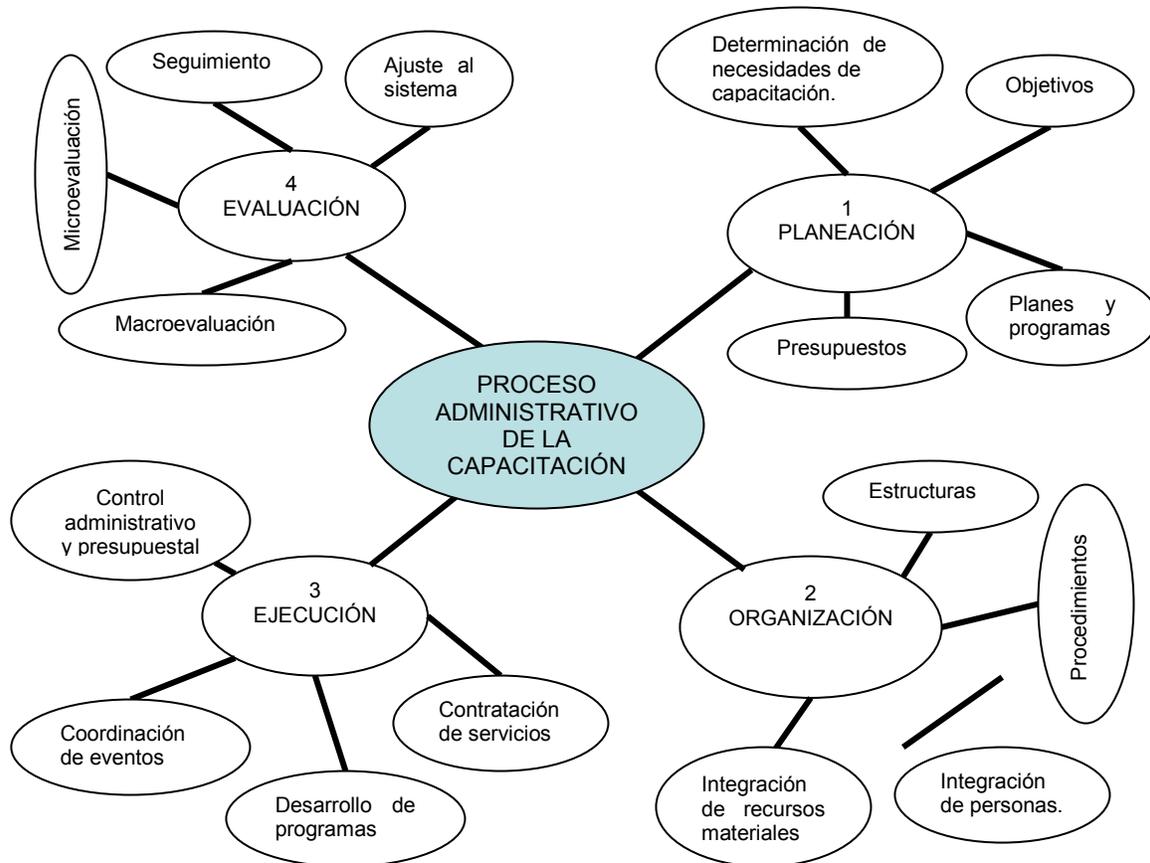
Puede ocurrir que un empleado sea contratado o reubicado, en cualquier caso se hace necesaria la capacitación. Los empleados recién contratados tienen la necesidad de ser capacitados para cumplir con su trabajo, además de adquirir destreza para futuras responsabilidades. El éxito del personal de recursos humanos depende de la retroalimentación que se obtenga acerca del desempeño de los empleados, pues por medio de la evaluación ambos aprenden a encauzar sus esfuerzos hacia el éxito; de hecho, algunas empresas ofrecen ayuda para la implantación del área de capacitación, buscando motivar el desarrollo de sus empleados.

Una de las actividades que más se desarrollan dentro de las instituciones públicas y privadas es la Capacitación, No hay empresa que no cuente con una amplia infraestructura para la capacitación. No se trata de una simple moda, sino de un verdadero "signo de los tiempos"; la respuesta a una necesidad muy fuerte en los individuos y en las comunidades laborales

Capacitación (del adjetivo capaz, y éste a su vez del verbo latino dar cabida) es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades, y modificar actitudes de personal de todos los niveles para que desempeñen mejor y de manera más eficaz su trabajo

Para el desarrollo de la tan mencionada capacitación, y que se le conoce mejor por "proceso administrativo de la capacitación" y que a continuación expondremos en un cuadro retomado de Roberto Pinto Villatoro y que posteriormente describiremos detalladamente.

PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACIÓN



En este proceso de capacitación como ya vimos está constituido por cuatro etapas, que son la planeación, la organización, la ejecución o desarrollo y la evaluación, este proceso es por lo tanto, elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades; así como del desarrollo de actitudes necesarias para el buen desempeño del respectivo trabajo. Por lo tanto cuando hablamos de “capacitación nos referimos a un proceso mediante el cual se busca obtener determinados beneficios e incremento en las aptitudes y actitudes, para una mayor productividad y eficiencia”¹⁴

¹⁴ GRADOS, Jaime A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Trillas, Pág. 31.

PLANEACIÓN.

La planeación como primera etapa del proceso de capacitación es la que dirá y orientará el ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, y ¿Dónde? hacer las acciones que nos llevarán al desarrollo de la capacitación, También aquí se diseñarán las cartas descriptivas, especificarán los objetivos de cada sesión a realizar, asimismo se elaborarán los paquetes didácticos y la metodología que se empleara para cada sesión; que es actividad eminentemente a realizar por el pedagogo. “es una función y primera parte del proceso administrativo, cuya finalidad es la determinación de un curso concreto de las acciones que habrán de efectuarse en una actividad, el cual involucra situaciones...de selección de alternativas formar normas y políticas que orientarán la secuencia de operaciones y tareas a realizar tomando en cuenta tiempo, recursos y medios necesarios para su puesta en marcha”¹⁵

Esta etapa de la planeación está compuesta a su vez por cuatro pasos a seguir que son: la detección de necesidades de capacitación (DNC), definición de objetivos, realización de planes y programas y por último la designación de presupuestos. Para lo cual el pedagogo es el único que tiene los suficientes conocimientos y habilidades para la elaboración de una DNC de planes y programas y de objetivos, ya que el plan de estudios del Licenciado en Pedagogía está compuesto básicamente por el saber implementar técnicas y elaborar materiales didácticos para conocer las necesidades de capacitación hacer planes y programas, elaboración de objetivos entre otras cosas.

La *determinación de necesidades de capacitación* (DNC) es, saber que deficiencias existen en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes, dentro de la empresa, que se requieren subsanar para el mejor funcionamiento de la misma es analizar el “deber ser” con el “ser”, es decir, analizar y comparar la situación real con la situación idónea, por medio de instrumentos y técnicas para tal fin, “es la parte medular del proceso de capacitación que nos permite conocer las necesidades

¹⁵ REZA, Trosino Jesús Carlos. Como aplicar la planeación estratégica en la capacitación. Ed Panorama. Pág.10.

existentes en una empresa a fin de establecer los objetivos y acciones en el plan de capacitación”¹⁶

Por lo tanto el DNC se enfocará en tres áreas para su desarrollo que son la cognoscitiva, la psicomotriz y afectiva, en las cuales se ubican, los conocimientos, habilidades, actitudes y conductas, que posee una persona para el desempeño de su trabajo.

En el proceso de DNC se emplean métodos, técnicas e instrumentos para la recopilación de información para la elaboración de los planes y programas. Algunas de estas técnicas de investigación según Pinto Villatoro Roberto son la técnica de observación directa, la entrevista en todas sus modalidades, la encuesta, la técnica de corrillos, la técnica de lluvia de ideas, la ley de Pareto, técnica de análisis de la relación causa-efecto de problemas o modelo de *Ishikawa*, así que el pedagogo tiene los conocimientos para aplicarlas, diseñando los materiales didácticos necesarios y propicios para la obtención de la información requerida para la elaboración de dichos planes y programas.

Los *objetivos* son los fines a donde queremos llegar, es decir, es el especificar hacia dónde nos dirigimos qué queremos lograr, hacia dónde nos queremos dirigir qué conocimientos y habilidades se quieren alcanzar “son los fines o metas a los que se dirige toda actividad, conforman la base estructural de la planeación y dan sentido y orientación a todo el proceso, pues señalan el fin hacia el cual hay que dirigirse”¹⁷

La elaboración de *planes y programas* son un conjunto de metas, políticas, procedimientos, reglas etapas y técnicas a implementar; la cual se orienta los temas que se impartirán en forma ordenada de acuerdo con los objetivos planeados y por lo tanto el ordenamiento de contenidos en forma sistemática, la

¹⁶ PINTO, Villatoro Roberto. Proceso de Capacitación. Ed Diana Pág. 61.

¹⁷ PINTO, Villatoro Roberto Op. Cit. Pág. 48

selección de medios adecuados para la conducción y evaluación del proceso de capacitación. Por lo tanto “en los planes y programas se establecen las prioridades de capacitación, el contenido temático de cada curso, los materiales los instructores y el presupuesto que generalmente se elabora en forma anual”¹⁸.

El pedagogo posee los conocimientos que le permitirán diseñar planes y programas, ya que éstos pueden “orientar las actividades de capacitación al señalar los objetos, actividades, técnicas y recursos que se aplican durante un proceso de instrucción–aprendizaje, seleccionar los contenidos, actividades a realizar, proporciona bases para la realización de una evaluación del programa”¹⁹, estos conocimientos permitirán al pedagogo ubicarse en el campo de trabajo y por lo tanto llevar a una realización profesional en el ámbito de la capacitación.

De acuerdo con lo anterior podemos decir que los planes y programas son un conjunto de acciones de enseñanza-aprendizaje que permite adquirir las habilidades y conocimientos, referentes a la organización, a fin de proporcionarle la información necesaria para que conozca la organización a la que, acaba de ingresar, sus objetivos, políticas, normas, y sus propios derechos y obligaciones si acaba de ingresar a la empresa o actualizar los conocimientos para la adquisición de nuevas responsabilidades y ascender al nivel inmediato superior. Asimismo, darle las instrucciones que deberá seguir para desempeñar el puesto que va a ocupar y lograr su integración al trabajo.

Por otro parte los planes y programas se fundamentaran con bases en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser registrados debidamente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Los *presupuestos* se refieren a resultados en términos numéricos, ya sea de carácter económico o en términos de horas-hombre o unidades en cuanto al

¹⁸ GRADOS, Jaime A Op. Cit. Pág. 31

¹⁹ PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA. ARAGÓN Pág. 68

producto, y todo lo que cause resultados en forma numérica. Esto es que los planes estén guiados por un principio de costo beneficio.

En la economía de las empresas se reconocen dos tipos de recursos que intervienen en el proceso de capacitación, uno son los económicos o financieros y los otros los humanos. Los primeros se refieren a la aportación de material didáctico la contratación de servicios externos, instalaciones entre otras; y los segundos se refiere a los capacitados, los instructores internos y externos que son los responsables en desarrollar los conocimientos, las habilidades y aptitudes que marcarán un alto beneficio en la elevación de los ingresos y productividad de la empresa.

ORGANIZACIÓN.

Otra etapa importante del proceso de capacitación es la organización que es la que nos va determinar el ¿con qué? hacer lo que nos dicen los planes y programas de capacitación, “en otras palabras se trata de disponer de los elementos tecnológicos, humanos y físicos para la realización de la capacitación”²⁰

Es donde se coordinará el trabajo que deben efectuar los individuos que intervengan en dicho proceso, utilizando los elementos adecuados para su eficiente ejecución; disminuyendo los tiempos y el dinero que beneficiará en mayor y mejor productividad dentro de la empresa.

En esta etapa se establecen las funciones y se delimitan responsabilidades, se definen las líneas de acción y comunicación entre trabajadores, instructores y supervisores en fin “la organización abarca la integración de los recursos materiales, financieros y humanos, quiénes deben trabajar cordialmente para la consecución de los objetivos... ésta responde al cómo se va hacer y al con qué se va a llevar a cabo y se descompone en cuatro elementos”²¹

²⁰ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. Pág. 32.

²¹ PINTO, Villatoro Roberto. Op. Cit. Pág. 50

Las *estructuras* involucran el estado jerárquico que tendrán dentro de la organización de la empresa, es aquí donde se definirán las líneas de autoridad y las responsabilidades que le corresponden, es decir, “el nivel de organizacional que ocupe el departamento dentro de la estructura es determinante de la autoridad y poder que ejerza el capacitador para tomar decisiones, el área de mando, el impacto y el alcance de sus acciones”²²

A fin de estar en posibilidades de cumplir eficientemente con todas las actividades que implica sistematizar la capacitación es indispensable contar con una área administrativa, que integrada totalmente a los objetivos, políticas y necesidades de la organización, sea responsable de planear, organizar y controlar la función de capacitación.

Los *procedimientos* consisten primordialmente en proyectar principalmente los objetivos las políticas, diagramas, las formas de trabajo y por lo tanto sistematizan todas las situaciones y maneras de trabajo dentro de la organización, “es el conjunto de operaciones ordenadas en secuencia cronológica, que precisa la forma sistemática de hacer un determinado trabajo”²³

El departamento de capacitación debe de funcionar con base a los sistemas de procedimientos propios de la empresa a la cual pertenece.

La *integración de personal* es poner al personal adecuado de acuerdo a sus conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de capacitación, en los puestos de trabajo convenientes para el buen desarrollo de los planes y programas que se definieron en la etapa de la planeación. “Es requerir personas técnicamente preparadas que conducirán los cursos determinados en los planes y programas”²⁴

²² IBIDEM. Pág.106

²³ IBIDEM. Pág. 112

²⁴ GRADOS, Jaime A. Op. Cit. Pág. 32

Obedeciendo a la magnitud y los procesos tecnológicos que se traten dentro del proceso de capacitación así se requerirán de instructores capaces de desarrollar dicho procedimientos, es por esto que se debe seleccionar al personal adecuado ya sea supervisores o del nivel inmediato superior que conozca del tema que se tratara con los capacitados o en su defecto contratar a instructores externos para el desarrollo del mismo.

La *integración de recursos materiales*, es en esta etapa donde tiene mayor ingerencia el pedagogo, ya que es el indicado para la integración de recursos didácticos como son los manuales de procedimientos, aparatos de audio y video, pizarrón, rotafolio, retroproyector entre otros muchos; como también la elección de instalaciones adecuadas como son aulas mobiliario..., que propicien el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera adecuada

Por consiguiente y "para proporcionar un buen servicio se requiere, aparte de personal calificado, de un buen número de insumos para apoyar los diferentes cursos que tiene planeado desarrollar"²⁵

EJECUCIÓN.

Es "llevar a la práctica los planes y programas de capacitación, en sí la realización del evento de capacitación"²⁶. Es la puesta en marcha de las dos etapas anteriores, es decir, implantar ya los planes y programas que resultaron de la DNC, como también saber hasta dónde tiene autoridad y con qué recursos tanto humanos como físicos cuenta, para llevar a cabo lo planeado con anterioridad. Es la "operación de cursos, es este sistema el que promueve y ejecuta los cursos o eventos de capacitación, satisfaciendo las necesidades del personal que hayan

²⁵ PINTO, Villatoro Roberto Op. Cit. Pág. 117

²⁶ CALDERON, Córdova Hugo. Manual para la Administración del Proceso de Capacitación del Personal. Ed. Limusa Pág. 21

sido determinadas por un diagnóstico confiable y completo”.²⁷La ejecución está integrada por cuatro fases.

La *contratación de servicios* aunque muchas veces la capacitación se realiza con recursos de la misma empresa, también a veces se requiere de instituciones de capacitación externa para formar instructores dentro de la misma empresa, o también algunos otros servicios como son de alimentos o de edecanes para llevar a los capacitados hacia las aulas de capacitación entre otros servicios.

El *desarrollo de programas* es la puesta en marcha de todas las acciones propuestas en el plan de capacitación dispuesto, allí se encuentran detalladamente los cursos módulos a seguir y es donde se aplicarán todos los materiales didácticos y auxiliares de la comunicación para una mejor comprensión de los conocimientos y habilidades que el capacitado requiere conocer.

La *coordinación de eventos* esta fase comprende el supervisar los preparativos previos a la realización del evento de capacitación, y no solamente al principio sino durante y al finalizar el mismo.

Entre los preparativos que se deben realizar son: el registro de participante, formulación de invitaciones, difusión y seguimiento de los cursos, confirmación de instructores, aulas, distribución de materiales didácticos, el buen funcionamiento de recursos audiovisuales, listas de asistencia, refrigerios, inauguración, clausura y reporte de actividades...

Control administrativo y presupuestal es el establecimiento de controles y registros como son el diseño de formatos de asistencia del participante, verificación de datos establecimiento de estándares de trabajo, elaboración y presentación del informe

²⁷ REZA, Trosino Jesús Carlos. Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones. Ed. Panorama Pág. 53.

de lo que aportó el proceso de capacitación en conjunto, elaboración de presupuestos y el costo real de los programas desarrollados.

EVALUACIÓN.

Es la confirmación o comprobación de lo alcanzado con respecto a lo planeado, o en su defecto si no se alcanzaron las metas planeadas y el por qué, sirve para verificar qué medidas pueden mejorarse durante todo el proceso de capacitación. Sirve también para ir mejorando los planes y programas, como además ir perfeccionando la instrucción dentro de los eventos de capacitación. Para Mauro Rodríguez Estrada la evaluación “permite optimizar la capacitación y lograr a que a su vez se traduzca en cambios de comportamiento en los puestos de trabajo, propiciándose así la optimización de los productos o servicios que se proporcionan”

Alfonso Siliceo dice que la “evaluación es la forma en la que se puede medir la eficacia de los programas educativos y al instructor, obteniendo información que permita mejorar habilidades y corregir posibles errores”

Hugo Calderón Córdova expone que “la evaluación es básica en la capacitación porque sus objetivos es lograr medios idóneos para establecer que los alcancen las metas prefijadas”

Jesús Carlos Reza Trosino indica que la evaluación es gracias a la “medición cuantitativa y juicio cualitativo que se hace acerca de un fenómeno con el propósito de tomar alguna decisión tendiente a mejorar”

Pero la definición que se acerca más a nuestros propósitos de conceptualizar la evaluación, es la de Roberto Pinto Villatoro, que señala a “la evaluación como la medición y corrección de todas las intervenciones para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, implica la comparación de lo alcanzado con lo planeado y comprende en su amplia expresión la medición y valoración del sistema, del proceso instruccional, el seguimiento y la ponderación de los resultados”. Por

consiguiente consideramos que esta definición de evolución se acerca más a la realidad de lo que significa evaluación y por lo tanto la más completa de todas.

Esta última etapa del proceso de capacitación, está conformado por cuatro fases que explicaremos a continuación.

La *macroevaluación* es la que tendrá a su cargo la evaluación del proceso de capacitación en general desde el instructor hasta las instalaciones, pasando por el material didáctico, y de apoyo utilizado, como recursos técnicos y humanos que se emplearon para la realización del proceso de capacitación como organismos de la misma empresa.

La *microevaluación* es la que se encargará del proceso enseñanza-aprendizaje es en sí la que mide las reacciones de los capacitados inmediatamente después del programa de capacitación por lo tanto valorará si los método y las técnicas empleadas fueron las idóneas para el buen desarrollo de los conocimientos y habilidades que se pretendía que conocieran y por consiguiente, qué tanto impacto tuvieron al recibir la capacitación.

El *seguimiento* es llevar un control de lo evaluado en todo el proceso de capacitación, aún después de haber impartido un curso, y de que éste haya terminado, sirve para fines de corrección del mismo proceso o también en alguna parte de él, para ir mejorando los planes y programas, los instrumentos empelados, perfeccionar los métodos y las técnicas utilizadas en fin es todo un proceso en si mismo.

El *ajuste de sistemas* que se refiere a los arreglos, perfeccionamientos y correcciones del proceso como tal, para que la capacitación sea un recurso dinamizador en las empresas, para la mejora de las tecnologías empleadas en el ámbito laboral.

Para finalizar se debe redactar un informe de los resultados obtenidos, en el que se señalarán los arreglos y correcciones pertinentes que se deben realizar para conservar un sistema actualizado, según con las nuevas metodologías que se vayan presentando conforme los tiempos vayan avanzando y las nuevas tecnologías vayan surgiendo, en nuestro país.

Como último comentario podemos decir que la evaluación, no sólo se puede hacer hasta el final del proceso es conveniente que se haga una evaluación al principio del proceso, una evaluación diagnóstica, otra durante el proceso de capacitación evaluación formativa y una al final del proceso, evaluación sumativa o final.

Esta descripción paso a paso del proceso de capacitación se vera realizada de manera grafica en capítulos siguientes, algunos de los pasos aquí mencionados dentro del proceso de capacitación no se mencionan por eso se quiso hacer mención de cada uno de ellos para ubicar como se ira desarrollando la propuesta de esta tesis.

2.5 EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACIÓN.

Una de las principales actividades realizadas por el adulto es el trabajo, el cual puede considerarse como una serie de actividades encaminadas a lograr un fin determinado; que es la producción de bienes y servicios para el desarrollo que el hombre requiere de ciertos conocimientos y habilidades acordes a las funciones del puesto que desempeñará, a la vez, y conforme realice éstas sumará otras, a fin de prepararse para enfrentar y solucionar las situaciones de trabajo que se le vayan presentando.

Hoy en día se necesitan hombres y mujeres que cuenten con habilidades, conocimientos y aptitudes orientadas a realizar las tecnologías más actuales, los nuevos procesos de producción y los exigentes requisitos del mercado, en nuestra actualidad.

Dentro del ámbito laboral, hay algunas situaciones y factores, las cuales consideramos que, de alguna manera debe enfrentar para su mejor desenvolvimiento en su actividad profesional. Alguno de estos factores son:

Los conocimientos académicos difieren de los conocimientos y habilidades que se necesitan en el ámbito laboral; la agilidad con la que avanza la ciencia y la tecnología han provocado que se desarrollen con mayor agilidad los conocimientos sobre ciertas tecnologías, por lo tanto, para un mejor desenvolvimiento de la capacitación y la actualización en ciertas áreas, en consecuencia para la realización de ciertas actividades se tiene que ir creando y desarrollando nuevos conocimientos sobre ciertas técnicas que se utilizan hoy en día."El uso pedagógico de las nuevas tecnologías deberá cuidarse en el contexto de un proyecto social y educativo cuyo eje sea la equidad; la posibilidad de hacer más eficaces los aprendizajes vía tecnología deberá potenciar las capacidades de los profesores y

el respeto a las identidades culturales antes que las virtudes prometidas por la tecnología.”²⁸

Esto implica, la necesidad de proporcionar al hombre los medios adecuados para la formación y actualización de sus conocimientos, habilidades y destrezas, a través de una educación continua en el y para el trabajo. Entonces podemos decir que como el Pedagogo tiene como objeto de estudio la educación y la formación, colaborará así en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje que se diseñe dentro del ámbito laboral, llamado proceso de capacitación, éste se emplea como fuente de conocimientos intelectuales que enriquecerán los fines de una empresa y también el desempeño personal de cada trabajador.

Por lo tanto el pedagogo se forma para obtener los conocimientos académicos para “analizar problemas y proponer soluciones relacionadas con el campo educativo. Con la finalidad de planear sistemas y procedimientos educativos de acuerdo a las necesidades de desarrollo de la sociedad. Organizar y administrar el funcionamiento; los recursos humanos y materiales de cualquier tipo de institución. Supervisar y evaluar el rendimiento obtenido en el proceso de enseñanza aprendizaje. Investigar los fenómenos que intervienen en el proceso de la educación y la formación”²⁹

En lo que respecta al “aspecto laboral, a pesar de que el esfuerzo y la dignidad del trabajador están contemplados en la legislación, no se ha logrado su inclusión en la concepción del trabajo como un medio integral para el desarrollo humano”.³⁰ Frente a esta realidad, se puede pensar en una actividad educativa para los trabajadores, una función que dentro de la organización de la empresa permite el desarrollo integral de sus empleados, por medio del propio trabajo, incrementando sus intereses y actualizando sus capacidades para elevar su eficiencia y lograr una

²⁸ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2001-2006. Pág.85

²⁹ MANUAL DE BIENVENIDA PARA LOS ALUMNOS DE NUEVO INGRESO A LA LIC. EN PEDAGOGÍA. Pág. 8

³⁰ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2001-2006.Pág. 80

mejor productividad. Por lo tanto “la productividad del hombre en el mundo laboral suele ser fruto de tres factores: los elementos materiales, las personas y los sistemas”³¹

Como modalidad educativa, la capacitación representa un proceso interesado en el desarrollo integral del hombre, proceso que implica un cambio constante en su ser y en su proceder. En su aspecto cognoscitivo y psicomotriz que influyen en procesos de tipo intelectual y en el dominio de habilidades, que lo lleve a superarse como persona, repercutiendo en su proceder, ya que en el ámbito laboral será más eficiente, implicando a la vez una mejora personal para el trabajador y por lo tanto el crecimiento de la empresa.

En el ámbito laboral, la capacitación busca aplicar el proceso educativo en los niveles de formación e información y dentro de la concepción integral del hombre, tratando siempre de cumplir con su papel.

La capacitación no debe de considerarse sólo como una función administrativa o como requisito legal, sino también como función educativa encaminada a la formación, actualización y superación del personal mediante la aplicación de ciertos procedimientos que conforme a los sistemas de trabajo, conduzcan a lograr los objetivos de cambio en los trabajadores y en la producción.

De esta manera, el pedagogo incursionará en el campo de la capacitación en forma conjunta con otros profesionistas, creando un equipo multidisciplinario en el cual se va a organizar y ejecutar eventos de capacitación donde se considere la trascendencia del proceso enseñanza-aprendizaje, el cual va a ser una de las bases principales para lograr un desarrollo integral tanto del personal como de la empresa.

³¹ RODRIGUEZ, Estrada Mauro, Formación de Instructores. Ed. Mc Graw-Hill. Pág. 3.

La actividad principal y específica del pedagogo dentro de la capacitación de acuerdo al perfil de egreso del licenciado en pedagogía es la siguiente:

- 1) Aplica los principios de administración en el proceso de capacitación.
- 2) Determina las necesidades de capacitación (DNC)
- 3) Define los objetivos de capacitación y los medios para lograrlo.
- 4) Desarrolla, evalúa y controla la calidad de los sistemas de capacitación.
- 5) Planea y conduce eventos y sesiones de capacitación.
- 6) Coordina los cursos de capacitación con los otros departamentos de la institución.
- 7) Asesora la formación de instructores.
- 8) Evalúa la instrucción, participantes, instalaciones, equipo, materiales didácticos y resultados obtenidos de los eventos de capacitación.
- 9) Elabora textos, folletos, materiales, programas etcétera.
- 10) Realiza investigaciones para el mejoramiento de planes y programas de capacitación.
- 11) Registra los programas de capacitación.

Además de todo lo anterior, el pedagogo realiza un seguimiento de los eventos y cursos de capacitación. Explicado lo anterior podemos decir que, se puede distinguir el perfil ocupacional del pedagogo en el proceso de capacitación. Sin embargo, para poder desempeñar estas funciones consideramos que se debe contar con habilidades y conocimientos primordiales, los cuales mencionamos a continuación:

- 1) Adecuar aprendizajes a situaciones concretas y reales de trabajo.
- 2) Elaborar objetivos y metas realistas para la capacitación.
- 3) Reconocer y manejar adecuadamente las diferencias que presentan los integrantes de un grupo.
- 4) Demostrar la validez de los sistemas de instrucción.

- 5) Comunicación: facilidad de palabra, claridad, pensamiento lógico, saber escuchar, manejo de ideas, persuasión, paciencia,
- 6) Compromiso, madurez, autoconocimiento, confianza en sí mismo, empatía y gusto por la gente.
- 7) Motivar y orientar a sus colaboradores.
- 8) Planear, organizar, desarrollar y evaluar programas de capacitación
- 9) Principios de aprendizaje aplicados a la enseñanza de adultos.
- 10) Saber aplicar métodos de instrucción.
- 11) Conocer los principios del proceso administrativo aplicados al proceso de capacitación.
- 12) Diseñar y aplicar la detección de necesidades de capacitación (DNC).
- 13) Saber de auxiliares audiovisuales que nos permitirán la mejor comprensión del contenido ya nos ofrece el empleo de dos sentidos como son el auditivo y el visual estos son: los videos, proyecciones en Power Point, el sonorama que hoy en día con los adelantos en la tecnología ya es muy raro que se utilice, sólo por mencionar algunos.
- 14) Estar al tanto en lo que se refiere a relaciones humanas.
- 15) Aplicar métodos de investigación, y estadística referida a la educación.
- 16) Principios y procedimientos y manejo de grupos.
- 17) Aplicación de técnicas adecuadas para el buen desarrollo de la capacitación

Debe de contar con los conocimientos de la institución o empresa a la que se va a capacitar, ya que sin ello no se saben las necesidades reales que se están presentando. Por lo tanto los conocimientos básicos que se deben tener de la empresa son:

- 1) La misión, visión, valores, políticas, objetivos y procedimientos institucionales que la rigen.
- 2) La organización administrativa y sus relaciones con el medio en el que funcionan.

- 3) Conocer los recursos materiales con los que se cuentan.
- 4) Reconocer el papel que desempeñarán los ejecutivos y supervisores en el programa de capacitación
- 5) Descripción y análisis de puestos.
- 6) Manual de procedimientos y organigramas de la institución.

De esta forma podemos ver que el pedagogo, dentro de la capacitación, juega un papel primordial, ya que éste es quien se encargará de manejar todos aquellos aspectos que permitirán elevar el nivel de calidad y productividad de la institución en colaboración con otros profesionales, formando así un equipo multidisciplinario e interdisciplinario.

Dentro de los aspectos mencionados anteriormente, señalamos la importancia de conocer a fondo las necesidades de la institución, esto a fin de poder proporcionar alternativas idóneas que le permitan, mantenerse o superar los niveles de competitividad que surjan, y de esta forma elevar y mejorar la productividad y por lo tanto crear un buen ambiente de trabajo.

Por lo tanto podemos señalar que es necesario conocer todo lo referente a la empresa y también sobre los elementos que conforman a la capacitación que como pedagogo es nuestra obligación actualizar y perfeccionar el concepto de capacitación, desarrollando más y mejores técnicas acordes a las necesidades de capacitación que cada empresa requiere en particular.

Con base en todo lo anterior, las funciones del pedagogo a desempeñar en el área de capacitación son: detección de necesidades de capacitación, diseño, planeación, elaboración, ejecución y evaluación de programas, elaboración de material didáctico, formación de instructores.

CAPÍTULO 3

MARCO TEÓRICO LA VIOLENCIA EN MÉXICO.

El tema que trataremos a continuación es algo muy antiguo y extenso de explicar, la llamada violencia la hemos encontrado en un sin numero de lugares, formas y actitudes es por lo tanto un “tema polémico y comprometedor. Nadie pude negar su importancia y amplitud, la hemos identificado en cualquier tiempo y lugar”¹, pero, como bien lo dice es muy extenso de explicar en su totalidad, pero en este trabajo solo nos avocaremos a una forma de tantas que hay de la violencia la llamada violencia social.

Esta forma de violencia que esta mas relacionada con las estructuras de poder y dominio, como lo son el Estado y las Instituciones, que con los genes y las formas orgánicas de cada ser humano, es así como “la violencia social nos lleva al sistema político...es parte de la mediación; la clase dominante organiza la violencia para garantizar sus privilegios”²

Dentro de esta forma de violencia vemos el tipo de violencia que no compete desarrollar dentro de este trabajo la violencia contra la mujer, esta “tiene que ver con la educación, con los medios de comunicación y, desde luego con la distribución de la riqueza, que es donde se generan los modelos o pautas de comportamiento, los reforzamientos, los valores y los ideales, que sirven de mediaciones para producir”, y lo que es mas grave de todo es que son las mismas mujeres las que enseñan y desarrollan la violencia.

Por lo tanto a continuación se conceptualizara y desarrollara el tema de la violencia contra la mujer.

¹ LAGARDE, y De Los Ríos Marcela. Los Cautiverios de las mujeres. Ed. UNAM. Pág. 7

² IBIDEM. Pág. 79

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA EN MÉXICO.

¿QUE ES LA VIOLENCIA?

Tenemos que “la raíz etimológica de la palabra violencia remite al concepto de fuerza para producir un daño, puede hablarse de violencia política, económica, social. En todo caso el uso de la fuerza remite al concepto de poder”³, la violencia se desarrolla a través del abuso excesivo del poder, que no es natural, y que por lo tanto es importante conocer las causas que orillan a que las personas la adopten como forma de vida para mantener su superioridad cuando se sienten amenazados en situaciones que ello consideran peligrosas, porque sienten que pueden ser destituidos de ese poder que los hace sentirse bien de acuerdo a las creencias que ha aprendido de su medio social.

Es por ello que cuando la Pedagogía estudia el desarrollo del ser humano en sociedad, pude ver que en lo que respecta al tema de la violencia, se llegan a generar ciertas características que afectan su desenvolvimiento de los sujetos como seres sociales.

Por lo tanto “la violencia tal como la expresamos, se desarrolla en diferentes ámbitos como son: social, político, económico, familiar. Asimismo adquiere formas específicas de aparición, en función de los contextos en que se manifiestan, contextos que, además, están determinados históricamente y socialmente”⁴, esto es que la violencia va a depender del aspecto sociocultural y económico en que esté viviendo la mujer, podemos ver que las tradiciones y los valores que se tiene de una cultura van a marcar el trayecto de una mujer en su ámbito social, es “precisamente los sistemas de género tiene ese sentido una estructura comparable, ya que tienden a perpetuar jerarquías que se consideran inamovibles”⁵.

³ WHALEY, Sánchez Jesús Alfredo. Violencia Intrafamiliar Ed. Plaza y Valdez. Pág. 21

⁴ GROSMAN, P. Cecilia Violencia en la Familia, la Relación de Pareja. Ed. Universidad. Pág. 26

⁵ WHALEY, Sánchez Jesús Alfredo. Violencia Intrafamiliar. Ed. Plaza y Valdez. Pág. 39

Es por esto que el erradicar la violencia es, pura y llanamente, una exigencia ética, una cuestión a la que sólo es posible enfrentarse con una pregunta: ¿cuáles son sus condiciones de posibilidad? ¿Qué es preciso hacer para que sea eliminada?, “si para la sociedad en su conjunto ya constituye un logro ético trascendente la eliminación de la violencia en la relación humana, es obvio el anhelo de que el núcleo más íntimo se halle libre de coacciones físicas y psíquicas”⁶. Tal vez ésta se presenta por una falta de conformación de valores, los cuales conformarán la base de la personalidad de cada sujeto llegando a organizar y estructurar su persona de acuerdo a sus prioridades a partir de cierta edad, así determinará su propia escala como son: la equidad entre sus miembros y la determinación de papeles que desempeñará dentro de la sociedad.

Entonces podemos decir que la violencia que es un rasgo característico de nuestra época no porque haya surgido hasta nuestro días, sino que ahora se da a conocer con mayor frecuencia, nosotros los pedagogos la definimos como, el uso o abuso del poder (agresión física, emocional psicológica y verbal) para doblegar la voluntad del otro como ser individual que es, dentro de la sociedad en la que desarrolla.

Pero como hemos visto la violencia es un tema muy complejo y muy extenso que tiene muchas vertientes y que sería muy difícil de abarcarlo todo en su conjunto, lo que nos interesa definir en si es la violencia contra las mujeres en el ámbito social-laboral “como división social del trabajo, como sistema de status o prestigio social, como organización del poder... la posición de la mujeres de asimetría, desigualdad, de desventaja frente a los hombres, tanto en el pasado como en el presente y en la mayoría de las culturas”⁷.

⁶ GROSMAN, P. Cecilia Violencia en la Familia, la Relación de Pareja. Ed. Universidad. Pág. 26

⁷ VIVES, Rocabert Juan, Violencia Social. Ed. Plaza y Valdez. Pág. 30.

Concepto y características de la violencia contra las mujeres.

Se entiende como violencia contra la mujer «todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada» (ONU, 1995). La razón de ser de lo que llamamos violencia de género es la necesidad de los hombres de controlar a las mujeres en el sistema social que llamamos patriarcado. “Es por lo tanto lo que llamamos “el predominio de los hombres, el surgimiento de las clases y de la propiedad privada”⁸, lo que ha llevado al surgimiento de lo que llamamos violencia contra la mujer.

Según la declaración de Naciones Unidas en 1995, la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, que han conducido a la dominación de la mujer por el hombre, la discriminación contra la mujer y a la introducción de obstáculos contra su pleno desarrollo.

Es así como “la madre posibilita el sentimiento de responsabilidad en sus hijos, superando los límites que el sentimiento de culpa nos impone ¿por qué suele ser víctima de la violencia del varón? Si ella nos permite un mayor nivel de humanidad”⁹ La violencia contra la mujer a lo largo de su ciclo vital se origina especialmente de pautas culturales, en particular de los efectos perjudiciales de algunas prácticas tradicionales o habituales y de todos los actos de extremismo relacionados con la raza, el sexo, el idioma o la religión que perpetúan la condición inferior que se le asigna a la mujer en la familia, el lugar de trabajo, la comunidad y la sociedad.

⁸ LAGARDE, y De Los Ríos Marcela. Los Cautiverios de las mujeres. Ed. UNAM. Pág.122

⁹ ORTEMBERG, Osvaldo Daniel. Mediación en la Violencia Familiar. Ed. Universidad Pág. 51

3.2 LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ES CONTRA LAS MUJERES

Las características de la violencia contra las mujeres es violencia de género. Para entender esta denominación de violencia de género hay que tener en cuenta el carácter social de los rasgos atribuidos a hombres y mujeres. Se utiliza el concepto de género para identificar las diferencias sociales y culturales que se producen entre los hombres y las mujeres, distinguiéndolo del concepto de sexo. Con estos dos conceptos es posible entender cómo la mayoría de los rasgos de lo femenino y lo masculino son construcciones culturales, son producto de la sociedad, no derivados necesariamente de la naturaleza. “el sujeto construye permanentemente su realidad, adjudicándole significados en función de las cuales se estructuran sus conductas”¹⁰. Tanto los rasgos producidos por la naturaleza como los aprendidos de la cultura tienen un arraigo muy potente en los seres humanos. Incluso hoy en día, debido a los avances de la ciencia, podría considerarse incluso más fácil cambiar los rasgos sexuales de un individuo que cambiar sus características psicosociológicas femeninas o masculinas.

Por lo tanto podemos decir que “las diversas variaciones sociales y culturales del ser mujer, es decir, las diversas situaciones de vida de las mujeres son la base de tesis que se proponen demostrar el carácter histórico de sus existencia”¹¹ y que por lo consiguiente, su definición de género esta mas allá de características sexuales y psicológicas.

En consecuencia definir la violencia de género es dar un paso hacia el reconocimiento de la violencia contra las mujeres. Se denomina así por ser aquella violencia ejercida por los hombres contra las mujeres, en la que el género del agresor y el de la víctima va íntimamente unido a la explicación de dicha violencia. Hay muchas agresiones y formas de violencia que no guardan relación con el hecho de ser hombre o mujer, mientras que aquí nos referimos a la violencia que

¹⁰ WHALEY Sánchez Jesús Alfredo, Violencia Intrafamiliar Ed. Plaza y Valdez. Pág. 21

¹¹ TECLA, J. Alfredo, Antropología de la Violencia. Ed. Taller Abierto. Pág. 59

se ejerce un ser humano sobre otro para mantener sus privilegios de ser humano dominante.

La violencia se deriva de la desigualdad entre hombres y mujeres y se hace necesaria para mantener a las mujeres en situación de inferioridad. La violencia contra las mujeres reduce su participación en todos los aspectos de la vida social porque crea miedo e inhibe sus capacidades, “la violencia implica siempre el uso de la fuerza para producir daño”¹² La violencia trastorna la vida de las mujeres en múltiples campos; disminuye la confianza de las mujeres en sí mismas y reduce su autoestima tanto física como psicológicamente; destruye su salud y niega sus derechos humanos.

La violencia no sólo se debe a rasgos singulares y patológicos “la personalidad, enfermedades psíquicas, alcoholismo y drogadicción”¹³ de una serie de individuos, sino que tiene rasgos estructurales de una forma cultural de definir las identidades y las relaciones entre los hombres y las mujeres “la violencia es consecuencia de la estructura de la sociedad global”¹⁴. Estas características estructurales son las que producen que muchos individuos ejerzan la violencia contra las mujeres y, lo que es más significativo, las que permiten que la sociedad la tolere.

Sin embargo, podríamos reflexionar, sobre los numerosos estudiosos que se han elaborado sobre, la importancia de determinar los factores que colaboran en la aparición y el estallido de episodios de violencia que contribuyen hacerla más grave cuando están presentes dichos factores. Pero a nosotros nos interesa examinar la violencia como hecho social, más que como proceso de relaciones personales en el que cobran mayor importancia los rasgos físicos y psíquicos de cada individuo.

¹² IBIDEM

¹³ GROSMAN, P. Cecilia Violencia en la Familia, la Relación de Pareja. Ed. Universidad. Pág. 31

¹⁴ IBIDEM Pág. 37

La violencia está estrechamente relacionada con la desigualdad de género. La investigación ha puesto de manifiesto la relación que hay entre la violencia y las formas culturales de considerar a las mujeres inferiores a los hombres. La violencia contra las mujeres es resultado de la idea de superioridad masculina y de los valores que se reflejan en la sociedad.

La idea de jerarquía sexual y la identificación de la virilidad con la superioridad masculina sobre la mujer, lo que en el ámbito popular se ha llamado machismo, están intrínsecamente unidas a la idea de que es legítimo imponer la autoridad sobre la mujer, incluso mediante la violencia “el goce del dominio es el mayor valor para el modelo afectivo masculino”¹⁵. A las mujeres se les considera como seres inferiores a los que se puede usar, despreciar e incluso maltratar. El machismo, término de profundo arraigo hispano, ha pasado a referirse internacionalmente a las ideas de superioridad masculina y al miedo, entre los hombres, de mostrar cualquier rasgo de conducta que tenga connotaciones femeninas.

El machismo conlleva la idea de superioridad de las cualidades masculinas más constantes, como la fuerza y la agresividad, y empuja a los hombres a demostrarlas “el vínculo del dominio nos habilita, respecto de las cosas o de las personas sobre la cual lo tenemos para ejercer tres facultades el usarla, el apropiarnos su fruto y el destruirla”¹⁶.

A mayor nivel de desigualdad en el reparto de funciones y de responsabilidades y a mayor desequilibrio en cuanto a participación en la toma de decisiones entre los géneros, mayor es el poder que se ejerce sobre las mujeres y mayor es el riesgo potencial que éstas tienen de sufrir violencia.

Hay un sentido circular de la relación entre violencia e inferioridad femenina: el hecho de que los hombres recurran a la violencia hace que las mujeres se sientan

¹⁵ ORTEMBERG, Osvaldo Daniel. Mediación en la Violencia Familiar. Ed. Universidad Pág. 56

¹⁶ IBIDEM Pág.57

inferiores; y la idea de inferioridad de las mujeres refuerza la posibilidad de recurrir a la violencia contra ellas.

La utilización de estas capacidades como instrumentos de poder y dominación formaron el sistema extremo de valores machistas con un poder de dominación enorme. La amenaza para los propios varones es dejar de ser «hombres» si no desarrollan estos atributos.

La creencia de «tener derecho» a utilizar la violencia contra las mujeres es un rasgo con una larga historia en la que de hecho y de derecho la violencia se ha considerado legítima por parte de los varones. También es característico tener derecho al acceso sexual de las mujeres sin consideración a los deseos y preferencias de ellas, “la violencia adquiere así un significado idéntico al de la satisfacción que brinda un acto genital...”¹⁷. Ya sea como realidad o como fantasía, la idea de acceder sexualmente a todas las mujeres forma parte del imaginario masculino. Este derecho se siente como totalmente legítimo con respecto a la propia mujer.

La competencia entre varones por el dominio de las mujeres como señal de virilidad ha llevado a una enorme agresividad contra las mujeres y una vigilancia extrema de la mujer propia. Las agresiones a las mujeres no se valoran en sí mismas, sino con respecto de los otros hombres. Por ello el adulterio masculino sólo es posible cuando se trata de acceder a la mujer de otro.

Las mujeres tienen una serie de normas de conducta muy estrictas, cuya trasgresión muy frecuentemente se invoca para justificar las agresiones de las que son objeto, eso es posible porque “en algunos casos, la víctima pudo haber padecido en su infancia una actitud represiva por parte de los padres...”¹⁸. En

¹⁷ ORTEMBERG, Osvaldo Daniel. Mediación en la Violencia Familiar. Ed. Universidad Pág. 54

¹⁸ IBIDEM Pág. 55

estas normas de domesticidad, sumisión, y recato sexual, se apoya la culpabilidad femenina que aflora de forma inmediata en los episodios de violencia.

La violencia contra las mujeres es también el resultado de las relaciones de dominación masculina y de subordinación femenina. Esto es el poder de los hombres y la subordinación de las mujeres, es un rasgo básico del mecanismo de sometimiento. En este sentido, la violencia contra las mujeres es el modo de afianzar ese dominio.

La violencia de género no es un fin en sí mismo sino un instrumento de dominación y control social “es la multiplicidad de instituciones locales e internacionales que intervienen en la vida de las mujeres y que definen normas generales de carácter obligatorio como lo son la abolición de formas aberrantes de discriminación genérica o racial”¹⁹. Y en este caso se utiliza como mecanismo de mantenimiento del poder masculino y de reproducción del sometimiento femenino. “El sistema autoritario elabora argumentos que justifican la operación y utiliza medidas disciplinarias para asegurarla”²⁰. La violencia de género trata de domesticar a la mujer, de hacerla someterse sin que se escape, por eso es un obstáculo a la autonomía y libertad de las mujeres.

Cuando se recurre a la violencia no se desea romper con la mujer sino que se desea mantener el lazo que la sujeta “da lugar al ciclo de castigo y posterior arrepentimiento... e intenta reparar....”²¹. Se trata de obligar a la mujer a un comportamiento determinado, a una sumisión sin escapatoria. Este tipo de violencia se acompaña de mecanismos psicológicos de manipulación. La manipulación y el mantenimiento de una cultura que silencia la participación de las mujeres forman parte del sometimiento masculino.

¹⁹ TECLA, J. Alfredo, Antropología de la Violencia, Ed. Taller Abierto. Pág.71

²⁰ WHALEY Sánchez Jesús Alfredo, Violencia Intrafamiliar Ed. Plaza y Valdez. Pág. 39

²¹ Op. Cit. Pág. 53.

La violencia no se reparte equitativamente entre todas las mujeres, sino que incide de manera desigual entre ellas. Esta desigualdad se explica por la mayor o menor aceptación los factores psicológicos de la biografía personal de la mujer y del hombre, así como por factores socioeconómicos relacionados con sus recursos personales, de posición social, de situación geográfica, etc. “La violencia surge por una multiplicidad de factores interrelacionados, partiendo, en el caso que nos ocupa, de una sociedad estructurada sobre las bases de desigualdades”²²

La violencia es una amenaza que existe para todas las mujeres y cada nuevo episodio atemoriza colectivamente al grupo de las mujeres y refuerza la superioridad de los hombres. La violencia contra otras mujeres influye en toda la población, y empuja al resto de las mujeres a tolerar conductas masculinas que no tolerarían si no tuvieran miedo de los hombres.

La violencia de género tiene una función de refuerzo del dominio masculino pues actúa, como las acciones del terrorismo, sobre toda la población, amedrentándola. Sólo las mujeres víctimas sufren la violencia en su propia persona, pero todas las mujeres quedan afectadas; la violencia refuerza el temor de todas y fomenta la subordinación a los hombres. La violencia viene a completar un cuadro de limitaciones sociales de todo tipo que sufren las mujeres a diario, como son las peores oportunidades de empleo, la subordinación a un hombre, la aceptación de empleos mal pagados y el acoso sexual.

El que exista la violencia de género trastorna la vida de las mujeres y debilita su autoestima en todos los niveles. El prevenir la violencia de género supone rescatar y promover la seguridad de las mujeres en sí mismas y ampliar su capacidad de participar en todos los aspectos de la vida social, desarrollando una conciencia de sus valores, moral y ética puede llegar a un término de equidad en cuanto a la de los hombres como seres socialmente iguales con las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades. Ese es el trabajo que propongo desarrollar, la idea

²² TEUBAL Ruth, Violencia Familiar. Ed. Paidós Pág. 46

de que la violencia no es un acto de control y poder hacia las mujeres justificado solo para someterlas en sus derechos, por lo tanto planteo una acción de prevención para que la mujer desarrolle los valores de igualdad y equidad en relaciones de género. Ya que la violencia se opone a ello porque crea miedo y las inhibe en múltiples actividades.

Para combatir la violencia y el intento de transformación de las normas e instituciones sociales y culturales en las cuales ésta se enraíza, no puede excluirse a los varones como objetivo de dichas estrategias de prevención y educación en contra de la violencia.

Generar actividades educativas preventivas y de sensibilización, dirigidas tanto a hombres como a mujeres en cuanto a la igualdad, el respeto, la solución de conflictos de manera pacífica, valores, derechos humanos y relaciones de género.

Para enfrenta los problemas de violencia que con mayor frecuencia vive en el día a día como son la violencia contra su persona, contra su género. Sabemos que existen muchos tipos de violencia como son la violencia física, psicológica, social, económica entre muchas otras, pero son éstas las más comúnmente conocidas y nombradas. Pero aquí sólo nos ocuparemos de la violencia social que se ejerce dentro de la empresa el por qué de ésta y algunos factores que existen para su difusión dentro del medio.

Es en este sentido que partiendo de lo que anteriormente se dijo que nuestra investigación en la Organización Empresarial como un área de la Pedagogía encargada de ordenar y organizar a través de la previsión, planeación, dirección y supervisión de los factores, elementos y recursos que intervienen en el proceso productivo, con la finalidad de conocer el papel que desempeña y el logro de objetivos de la mujer dentro de la empresa.

Por último podemos afirmar que ante la correcta aplicación y regulación e interrelación de todos y cada uno de los aspectos que favorecen el proceso productivo, se estará llevando a cabo con un nivel alto de ética y calidad sea cual fuera el nivel de productividad de la empresa.

3.3 MODALIDADES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Mujeres y violencia una realidad contra sus derechos y dignidad.

Es una realidad innegable que la violencia, particularmente la ejercida contra mujeres, existe en un alto porcentaje. Cifras proporcionadas por la Organización de las Naciones Unidas, a través del UNIFEM (Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer, el cual se encarga de la protección de los derechos humanos de las mujeres) revelan que el 65% de las mujeres a nivel mundial sufren este problema y que consecuentemente se repite de madres a hijos.

La violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y a las libertades individuales. Es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. La violencia la “entendemos como otra expresión de un sistema sociocultural basado fundamentalmente en modelos de dominación que justifican la violencia y el dominio de los más fuertes sobre los más débiles”²³.

Es violencia contra la mujer, todo acto de poder y/o fuerza basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada.

La diferencia entre este tipo de violencia y otras formas de agresión y coerción estriba en que en este caso el factor de riesgo o vulnerabilidad es el sólo hecho de ser mujer.

La violación de los derechos humanos se relaciona en forma directa con la distribución desigual del poder y la autoridad. Así, los grupos más débiles resultan los más agredidos. De hecho, la conducta violenta, entendida como el uso de la

²³ CADOCHÉ, Sara Noemí. Violencia Familiar. Ed. Rubincalculzoni Pág. 257

fuerza para la resolución de conflictos interpersonales, se hace posible en un contexto de desequilibrio de poder, permanente o momentáneo.

La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida. “La equidad entre sus miembros, y los papeles genéricos que se manejan se van determinando por la sociedad, pues ésta es la que establece estas formas de vida”²⁴. Por tal motivo la sociedad ha llegado a adoptar a la violencia como único medio para alcanzar lo deseado, convirtiéndose en algo normal del modo de vida que existe hoy en día.

La violencia tal y como la conocemos se desenvuelve en diferentes esferas como ya señalamos anteriormente como son: el social, político, económico y por consiguiente adquiere formas específicas de aparición, de acuerdo a los contextos en que se manifiesta histórica y socialmente. En consecuencia podemos ver que la violencia se desarrolla por medio de diferentes tipos.

TIPOS DE VIOLENCIA

Violencia física

Es toda acción que implique el uso de la fuerza contra otra persona, puede consistir en golpes, patadas, pellizcos, lanzamiento de objetos, empujones, cachetadas, rasguños y cualquier otra conducta que atente contra la integridad física, ya sea que produzca marcas o no en el cuerpo.

Violencia emocional

Es todo acto que realiza una persona contra otra para humillarla y controlarla. Esto se puede producir mediante intimidación, amenazas, manipulación, humillaciones, acusaciones falsas, vigilancia, persecución o aislamiento. Se produce por ejemplo: cuando se nos prohíbe salir de casa, trabajar o estudiar, no se nos permite tener amigas o visitar a nuestros familiares, se nos amenaza con quitarnos a las hijas y

²⁴ QUINTANA, José María. Pedagogía Familiar Ed. Pág. 19.

a los hijos, cuando se nos pone sobrenombres descalificadores, cuando vivimos amenazas de herir o atacar a seres queridos, etc.

Violencia verbal

Esta forma de violencia es una de las manifestaciones de la violencia emocional. Se da cuando una persona insulta, ofende o le dice cosas mortificantes a otra. Por ejemplo, cuando nuestro esposo o compañero, ya sea en privado o en público, nos dice que "estamos locas", "que no servimos para nada", "que somos una inútiles", en cualquier forma verbal que nos denigre como seres humanos.

Violencia sexual

Es toda acción que implique el uso de la fuerza, la coerción, el chantaje, el soborno, la intimidación o la amenaza, para hacer que otra persona lleve a cabo un acto sexual u otras acciones sexualizadas no deseadas. Por ejemplo: cuando una persona es obligada por otra a mantener relaciones sexuales cuando no quiere, a hacer cosas durante el acto sexual que no le gusta pero la obligan, la violación sexual, comentarios y gestos sexuales no deseados, burlas acerca del cuerpo de la pareja, agresiones sexuales con armas u objetos, etc.

Violencia patrimonial

Es aquella que está dirigida contra nuestros bienes y pertenencias, por ejemplo: que nos destruyan nuestra ropa, que escondan nuestra correspondencia o documentos personales, que nos quiten el salario, que nos vendan o destruyan los enseres domésticos, en fin que dispongan de nuestros bienes sin nuestro consentimiento.

Violencia social

Es aquella que se dirige al ámbito principalmente laboral, ya que en ésta se da porque, se niega cierto tipo de trabajo sólo por ser mujer, o sólo se le da trabajo en los puestos inferiores, en otro de los casos se desvaloriza el trabajo de la mujer, ya que recibe menos ingresos económicos en algunas ocasiones por el mismo

trabajo realizado por un hombre, es decir, es traducida como desempleo, escasez de oportunidades de desarrollo y distinción a los grupos minoritarios, por lo tanto “esta posición de asimetría y desigualdad se añade la institucionalización de la violencia contra la mujer en los social (en las estructuras sociales, políticas y económicas)”²⁵.

Pero para entender el por qué de la violencia, hay que tomar en cuenta que se han dado muchos casos y modelos, para estudiar lo que es la violencia, es por ello que a continuación se describen algunas.

Modelo Psiquiátrico.

Ésta se refiere a las causas que la persona tiene como resultado de un factor biológico como son: la personalidad, enfermedades psiquiátricas (neurosis), alcoholismo, drogadicción; “al presentar la violencia como la consecuencias de una anormalidad psicológica, las desviaciones del comportamiento sólo tendrán una razón individual y por tanto únicamente afectarán a una ínfima minoría”²⁶.

Modelo Psico-cultural.

Ésta hace referencia a la relación e interacción entre las personas se trata en un sentido en el tipo de comunicación que se tiene en donde la acción de uno tiene como resultado la reacción del otro, esto hace referencia a “actitudes de desprecio, agresión verbal, actitudes de burla, de decir que no sirve para nada, que es una inútil, interrumpir constantemente al otro”²⁷.

Modelo Socio-cultural

Ésta explica que la violencia se da por una desigualdad que se manifiesta a través del género, en donde los modelos de dominación se basan en jerarquías sociales y de sexo, creyendo que el hombre está en una posición superior a la de la mujer,

²⁵ VIVES, Rocabert Juan, Violencia Social. Ed. Plaza y Valdez. Pág. 30.

²⁶ GROSMAN, Cecilia P. Violencia en la Familia la Relación de Pareja. Ed. Universidad Pág. 31

²⁷ Op. Cit. Pág. 33.

“la violencia es consecuencia de la estructura de la sociedad global”²⁸. Así mismo el uso de la fuerza se relaciona con los recursos que posee la persona (económicos, Inteligencia, prestigio).

Es muy común que las mujeres sometidas a violencia la sufran en varias o en todas sus manifestaciones. En todos los casos la violencia lesiona nuestra identidad, autoestima y autodeterminación como seres humanos. El grado de violencia puede llegar a ser tan elevado que se llegue al homicidio.

Por consiguiente para entender la educación que han recibido las mujeres, tenemos como primera instancia saber en qué contexto se han desenvuelto, y qué factores han influido en su forma de vida y cuáles han sido las consecuencias de ser tan subestimadas dentro del ámbito social.

²⁸ Op. Cit. Pág. 37.

3.4 RIESGOS DE VIOLENCIA Y FACTORES QUE LA AGRAVAN.

Factores culturales y la violencia hacia las mujeres.

Para comprender el fenómeno de la violencia, resulta imprescindible comenzar por el análisis de los factores que la legitiman culturalmente, “para comprender la vigencia de esa antigua moral en nuestra subjetividad, que genera las consecuencias señaladas, debemos recordar que nuestros sentimientos valoraciones más importantes nos fueron transmitidos por nuestros padres en nuestros primeros años de vida”²⁹.

Desde siempre, creencias y valores acerca de las mujeres y de los hombres han caracterizado una sociedad patriarcal que define a los varones como superiores por naturaleza y les confiere el derecho y la responsabilidad de dirigir la conducta de su mujer. Estas actitudes y valores, que echaron raíces a través de los siglos, se traducen en estructuras sociales particulares, como, por ejemplo, la división del trabajo, las políticas institucionales y la discriminación hacia la mujer.

Es por consiguiente que “la violencia contra las mujeres viola sus derechos a la integridad personal y a la salud menoscaba el pleno goce de sus derechos civiles, económicos, sociales y culturales”³⁰; así mismo los estereotipos de género, transmitidos y perpetuados principalmente por la familia, la escuela y los medios de comunicación, sientan las bases para el desequilibrio de poder que se plantea en la constitución de sociedades privadas, tales como las que están representadas por el noviazgo, el matrimonio o la convivencia.

Investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, demuestran que, a pesar de los esfuerzos realizados por numerosas organizaciones, tendientes a difundir y promover ideas progresistas acerca de la igualdad entre los géneros, cierto núcleo de premisas, constitutivas de un sistema de creencias más amplio, siguen siendo

²⁹ ORTEMBERG, Osvaldo Daniel. Mediación en la Violencia Familiar. Ed. Universidad Pág. 55

³⁰ CADOICHE, Sara Noemí. Violencia Familiar. Ed. Rubincalculzoni Pág. 248

sostenidas por amplios sectores de la población. Entre ellas, las más persistentes, son:

Que las mujeres son inferiores a los hombres; Que el hombre es el jefe del hogar; Que el hombre tiene derechos de propiedad sobre la mujer y los hijos."Sin duda atraviesa todas las variables: raza, religión, nivel económico y social, educación o cualquier otra condición y tiene efectos traumáticos a largo plazo en el futuro de la mujer, de sus hijos y en la sociedad en su conjunto"³¹.

Un sistema de creencias sostenido en tales premisas, tiene como consecuencia inmediata la noción de que un hombre tiene el derecho y la obligación de imponer medidas disciplinarias para controlar el comportamiento de quienes están a su cargo.

Aun cuando se modifiquen las leyes, los comportamientos tienden a seguir siendo regulados por esta normatividad cultural que legitima el uso de la fuerza como "método correctivo" y como instrumento de poder dentro de las relaciones privadas.

Acuerdos fundamentales contra la violencia a nivel internacional. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Asamblea general de Naciones Unidas. Resolución 48/104. Diciembre de 1993. Se considera "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

Por otra parte conmina a los Estados a "aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer" y a

³¹ IBIDEM Pág. 248.

legislar en materia civil, penal, laboral y administrativa para sancionar los agravios infringidos a las mujeres que sean objeto de violencia.

Convención interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer "Belem do Pará" México firmó la Convención de Belem para el 6 de junio de 1995 y fue aprobada por el Senado en 1998. Esta Convención constituye el primer instrumento regional cuyo propósito específico es dirigirse y remediar la violencia basada en el género.

La Convención constituye un paso definitivo para el avance en la condición de las mujeres que obliga a los países miembros a modificar y adoptar las medidas legislativas necesarias para garantizar la protección de la mujer contra la violencia de género perpetrada en el ámbito público y en el privado, por cualquier persona, incluyendo al Estado y sus agentes.

Existen otros factores que pueden incidir en el estallido de actos de violencia, éstos los podemos agrupar en Factores externo e internos.

Es así como los factores externos inciden más en la violencia, en la situación de las mujeres, en el ámbito económico y laboral. Debido a la situación económica del país, la participación de las mujeres en el sector productivo, se ha incrementado notablemente desde la década de los 70's, haciendo evidente la participación económica de las mujeres en un 17.6% en ese período al 36.4% en el 2002.

Hoy en día se "Se calcula que en promedio las mujeres trabajan 37.4 horas a la semana, percibiendo 2.2 salarios mínimos en promedio, lo que equivale a \$96.03 diarios. Otro factor a nivel ocupacional que viven las mujeres, es que son relegadas a empleos de corte tradicional como el cuidado, atención y servicio a los demás. De los 4 millones 494 mil 754 son mujeres que viven en el Distrito Federal, se calcula que 19.5% son comerciantes, 15.5% son artesanas y obreras, 13.3%

son oficinistas, 11.8% son trabajadoras del hogar y 8.4% laboran como empleadas en servicios. De la población económicamente activa, el 68% son hombres y el 32 % restante son mujeres”³².

Los hombres que son jefes de familia, registran una participación en el mercado de trabajo del 91.3%, mientras que las mujeres jefas de familia, alcanzan el 52.2%. Para el año 2000 se calculaba que el 18.4% de los hogares dentro del Distrito Federal estaban jefaturados por mujeres, situación que se incrementó en 1 de cada 3 hogares para el 2002.

Ante el desempleo, la inestabilidad laboral y los bajos salarios, el Gobierno del Distrito Federal ha impulsado políticas públicas a favor de las mujeres para la realización de actividades productivas que permitan la obtención de ingresos para el sustento de sus hogares.

El Instituto de las Mujeres del D. F. ha participado dentro de este programa brindando capacitación y asesoría a éstas las cuales se han iniciado como microempresarias. En el año 2002, el Instituto, atendió a 5,047 personas en búsqueda de empleo, 4,572 fueron mujeres y 475 hombres; por medio del área de Desarrollo Económico y Trabajo, se les brindó asesoría para la búsqueda de empleo, se proporcionó información del programa de la Dirección de Capacitación y Empleo, institución que se encarga de ofrecer capacitación y becas para el mismo.

En cuanto a los factores internos, “incluimos todas las patologías que describen la psiquiatría, la psicología y el psicoanálisis, desde la psicosis hasta la histeria de conversiones desde la esquizofrenia simple hasta las fobias en sus diversas versiones”, esto es respondiendo a causas de orden psíquico-biológico que siempre afectarán las relaciones interpersonales por sentir una gran inseguridad en el ámbito en el que se desenvuelven.

³² Instituto Nacional de la Mujer

Otro tipo de factores internos son los de tipo sexual, las enfermedades orgánicas, las dolencias por accidentes, las discapacidades, así como también las drogas el alcoholismo, el juego, las relaciones coercitivas, la compulsividad por el trabajo entre otras.

3.5 MARCO JURIDICO DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

A continuación en este capítulo se presentará las obligaciones, responsabilidades y derechos a la que es acreedora la mujer como sujeto dentro de la sociedad a la que pertenecerá.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO I

De las Garantías Individuales

Artículo 1º.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 3º.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado Federación, estados y municipios impartirán educación preescolar, primaria y secundaria... (Primer párrafo).

FRACCIÓN II El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. a).- Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo; c).- Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el

aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos...

Artículo 4º.- El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia... (Primer párrafo).

Artículo 6º.- La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho a la información será garantizado por el Estado.

TÍTULO QUINTO

De los Estados de la Federación y del Distrito Federal

Artículo 115. Los estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de Marco Jurídico Institucional de la Participación Política de las Mujeres en el Gobierno republicano... (Primer párrafo).

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintidós días del mes de septiembre de dos mil cuatro.- Vicente Fox Quesada.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda.- Rúbrica.

LEYES

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

El Decreto de la Ley General de Educación se publicó en el Diario Oficial de la Federación. El 13 de Julio de 1993. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 04 de Enero de 2005.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 1º.- Esta Ley regula la educación que imparte el Estado- Federación, entidades federativas y municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios. Es de observancia general en toda la República y las disposiciones que contiene son de orden público e interés social.

La función social educativa de las universidades y demás instituciones de educación superior a que se refiere la fracción VII del Artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se regulará por las leyes que rigen a dichas instituciones.

Artículo 7º.- La educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios tendrá además de los fines establecidos en el segundo párrafo del Artículo 3º. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los siguientes:

FRACCIÓN I.- Contribuir al desarrollo integral del individuo, para que ejerza plenamente sus capacidades humanas;

FRACCIÓN II.- Favorecer el desarrollo de facultades para adquirir conocimientos, así como la capacidad de observación, análisis y reflexión críticos;

FRACCIÓN XII.- Fomentar actitudes solidarias y positivas hacia el trabajo, el ahorro y el bienestar general.

CAPÍTULO II

Del Federalismo Educativo.

Sección 2.- De los servicios educativos.

Artículo 23.- Primer párrafo. Las negociaciones o empresas a que se refiere la fracción XII apartado A) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos están obligadas a establecer y sostener escuelas cuando el número de educandos que las requiera sea mayor de veinte. Estos planteles quedaran bajo la dirección administrativa de la autoridad educativa local...

CAPÍTULO III.

De la Equidad en la Educación

Artículo 32.- Establece que Las autoridades educativas tomarán medidas tendientes a establecer condiciones que permitan el ejercicio pleno del derecho a la educación de cada individuo, una mayor equidad educativa, así como el logro de la efectiva igualdad en oportunidades de acceso y permanencia en los servicios educativos...

CAPÍTULO IV.

Del Proceso Educativo

Sección 1.- De los tipos y modalidades de educación

Artículo 45.- LA formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados.

La Secretaría, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas –intermedios o terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hay sido adquiridos.

La Secretaria, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, determinarán los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de

certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes, sin perjuicio de las demás disposiciones que emitan las autoridades locales en atención a requerimientos particulares. Los certificados, constancias o diplomas serán otorgados por las instituciones públicas y los particulares que señalen los lineamientos citados...

La formación para el trabajo que se imparta en términos de presente Artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del apartado A) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintinueve días del mes de diciembre de dos mil cuatro.- Vicente Fox Quesada.- rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda.- Rúbrica.

LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

El Decreto de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres se publicó en el Diario Oficial de la Federación. 12 de Enero del 2001

Los artículos de esta Ley que establecen los objetivos y facultades del Inmujeres que son de gran importancia en relación al tema principal de este documento son los siguientes:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de observancia general en toda la República, en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en los términos del Artículo

Cuarto, párrafo segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 2º.- Se crea el Instituto Nacional de las Mujeres como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines.”

Artículo 4º.- El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:

- Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.
- Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios.
- Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal

Artículo 5º.- Para efectos de esta Ley se entenderá por:

Párrafo ocho, género: concepto que se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres;

Equidad de género: concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres

en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Artículo 6º.- El Instituto tendrá como objetivos específicos los siguientes:

FRACCIÓN I.- La promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales ratificados por México, en particular los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.

La promoción, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, y la participación de la sociedad, destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación hacia las mujeres;

FRACCIÓN II.- La coordinación, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos y acciones, y la concertación social indispensable para su implementación.

La ejecución de la política de coordinación permanente entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado en relación con las mujeres.

La evaluación de los programas, proyectos y acciones para la no discriminación y la equidad de género, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias; Instrumentos nacionales.

FRACCIÓN III.- La promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y de la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia.

La representación del Gobierno Federal en materia de equidad de género y de las mujeres ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, y

FRACCIÓN IV.- La promoción y monitoreo del cumplimiento de los tratados internacionales celebrados en términos de lo dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La ejecución de programas de difusión e información para las mujeres de carácter gratuito y alcance nacional, que informen acerca de los derechos de las mujeres, procedimientos de impartición de justicia y, proporcionen orientación sobre el conjunto de políticas públicas y programas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género.

Artículo 7.- El Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

FRACCIÓN I.- Apoyar la formulación de políticas públicas gubernamentales e impulsar las de la sociedades para alcanzar la equidad de genero;

FRACCIÓN V.- Procurar, impulsar y apoyar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, así como el fortalecimiento de mecanismos administrativos para el mismo fin;

FRACCIÓN X. Promover entre los tres Poderes de la Unión y la sociedad, acciones dirigidas a mejorar la condición social de la población femenina y la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural;

FRACCIÓN XIII.- Establecer vínculos de colaboración con las instancias administras que se ocupen de los asuntos de las mujeres en las entidades federativas para promover y apoyar, en su caso, las políticas, programas y

acciones en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres;

FRACCIÓN XV.- Propiciar las condiciones necesarias para legitimar, ante las instituciones del Estado, la relevancia de impulsar políticas públicas con perspectiva de género, que contribuyan a la superación de las diversas formas de discriminación contra las mujeres y, promuevan las condiciones sociales adecuadas para garantizar a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos;

FRACCIÓN XVII.- Promover la ejecución de acciones para el reconocimiento y la visibilidad pública de las mujeres, así como para la difusión a nivel nacional e internacional de las actividades que las benefician;

FRACCIÓN XVIII.- Promover estudios e investigaciones para instrumentar un sistema de información, registro, seguimiento y evaluación de las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad...

CAPÍTULO VII

Del Cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres

Artículo 30.- Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los órganos de impartición de justicia federal, así como las Cámaras del Congreso de la Unión, en el ejercicio de sus atribuciones y funciones incorporarán el enfoque de género en sus políticas, programas y acciones institucionales.

Como resultado de la evaluación del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, el Instituto podrá emitir opiniones y propuestas dirigidas a los legisladores, autoridades, y servidores

públicos a que se refiere el párrafo anterior, relacionadas con la ejecución del citado Programa.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diez días del mes de enero de dos mil uno.- Vicente Fox Quesada.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda.- Rúbrica.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

El Decreto por el que se expide la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se publicó en el Diario Oficial de la Federación. El 11 de Junio de 2003

Esta ley conforma por 85 artículos y VI Capítulos y del Decreto en el que se publica, destaca lo siguiente:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 1º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2º.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país, y

promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3º.- Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos de la Federación para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades a que se refiere el capítulo III de esta Ley.

Artículo 4º.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Artículo 9º.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

FRACCIÓN III.- Prohibir la libre elección de empleo, o restringir oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

FRACCIÓN IV.- Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

FRACCIÓN V.- Limitar el acceso a los programas de capacitación y formación profesional.

CAPÍTULO III

Medidas Positivas y Compensatorias a Favor de la Igualdad de Oportunidades.

Artículo 10.- Los órganos públicos y las autoridades, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

FRACCIÓN I.- Incentivar la educación mixta, fomentando la permanencia en el sistema educativo de las niñas y las mujeres en todos sus niveles escolares...

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los diez días del mes de junio de dos mil tres.- Vicente Fox Quesada.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda.- Rúbrica.

MEXICO Y LA VIOLENCIA FAMILIAR

De acuerdo con el Artículo 323 del Código Civil para el Distrito Federal, por violencia familiar se considera "el uso de la fuerza física o moral, así como las omisiones graves, que de manera reiterada ejerza un miembro de la familia en

contra de otro integrante de la misma, que atente contra su integridad física, psíquica o ambas, independientemente de que pueda producir o no lesiones, siempre y cuando el agresor y agredido habiten en el mismo domicilio y exista una relación de parentesco, matrimonio o concubinato”.

Según una encuesta de la “Asociación Mexicana Contra la Violencia Hacia las Mujeres A. C. (COVAC)”, aplicada en 9 ciudades de México, el 82% de las víctimas de violencia son las niñas y los niños los miembros de la familia que sufren con mayor frecuencia maltrato físico y psicológico, seguido por las madres en un 28% y otras mujeres miembros de la familia un 13% (cuñadas, primas, entre otras).

En realidad, 9 de cada 10 casos de víctimas de violencia son mujeres, de las cuales 7 de cada 10 son agredidas por sus parejas.

Ya se castiga en México con cárcel y otras penas al miembro de la familia que ejerza violencia física o psíquica contra cualquier otro integrante del núcleo familiar (Reformas y adiciones a Códigos Penal, Civil, de Procedimientos Penales y de Procedimientos Civiles aprobadas por el Congreso de la Unión en diciembre de 1997).

La violencia familiar consiste en el abuso al interior del núcleo familiar que lleva a cabo quien, por razones económicas, físicas o culturales, tiene una posición de privilegio y por lo cual las mujeres y los niños son las principales víctimas. Si no se le detiene, tiende a repetirse e incrementar su intensidad y frecuencia; éste es un problema que se manifiesta en todos los niveles y clases sociales.

La violencia al interior del núcleo básico de convivencia humana genera focos de agresión que se pueden transformar en conductas antisociales fuera de este ámbito. Se ha comprobado que niñas y niños que provienen de hogares con

problemas de violencia, reproducen las mismas actitudes y conductas de sus padres, así como que la violencia entre cónyuges afecta a los hijos.

La forma más explícita es la violencia física - golpes, empujones, sacudidas, pero la violencia doméstica reviste otras múltiples formas tales con la agresión verbal, la restricción de la libertad y conductas que llevan a la disminución de la autoestima.

Teniendo como base los capítulos anteriores, ya que nos dará una base para entender el por que de esta investigación, a continuación en el siguiente capítulo presentare la siguiente investigación que se llevara a cabo en Luz y Fuerza del Centro en el Campamento Cerro Gordo.

CAPITULO 4

PROPUESTA DIDÁCTICA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN PARA LOGRAR LA PREVENSIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

En este capítulo que es la parte central de este trabajo de tesis será realizada en Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo Electrificación Aérea, se distinguirá, si se administra la capacitación para el desarrollo y comprensión de un área determinada de conocimiento dentro de una propuesta de un curso determinado, para el desempeño de su trabajo. Por lo tanto mi trabajo se enfocara en fomentar los temas sociales, como las relaciones humanas y de género, para después desarrollar el motivo principal de ésta tesis, el diagnostico, la educación y la prevención de la violencia contra las mujeres y es en cierto modo “la prevención tiene más que ver con la educación, con los valores, con las condiciones de vida”¹ para el mejoramiento de su contexto laboral y social, esto se dará por medio de la presentación de una propuesta de un programa para el desarrollo del curso de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

Como primer punto a desarrollar se realizará un diagnóstico de necesidades de capacitación para conocer si el personal femenino que labora ahí, tiene algún conocimiento sobre el tema, para después, diseñar un programa para el desarrollo del curso en cuestión, este es entendido como “una unidad didáctica que marca su énfasis en la comprensión de aspectos teóricos de una determinada área de conocimiento...proporciona una visión panorámica, a nivel de introducción, o bien ser de especialización de una temática específica”². Todo esto de acuerdo con las características descubiertas en nuestra Detección de Necesidades de Capacitación DNC; que como bien sabemos, será una de las actividades a realizar como Licenciados en Pedagogía.

¹ TECLA, J. Alfredo, Antropología de la Violencia Ed. Taller Abierto. Pág. 137

² PANSZA Margarita, Operatividad de la Didáctica. Ed. Gernica Pág. 16.

4.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN. (DNC)

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma, por lo tanto la DNC en palabras de Mendoza Núñez se entiende por necesidades de capacitación a “la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes”³

Por consiguiente, cuando se realiza un estudio de Detección de Necesidades de Capacitación DNC, en muchas de las ocasiones los resultados de éste quedan en apuntes o notas que jamás se registran en los archivos de gestión de la organización, resultando, que cuando un nuevo directivo solicita información al respecto, no hay elementos o referencias que puedan orientar las nuevas estrategias de acción que deriven en la productividad como consecuencia de la capacitación.

En el mejor de los casos, los interesados cuestionan a sus colaboradores para tratar de identificar tales necesidades de capacitación. Desgraciadamente, una de las más frecuentes prácticas para el caso es creer en la intuición y se solicita o contrata el servicio de capacitación de lo que parecería ser útil para los propósitos de desarrollo organizacional. Otras ocasiones, se practica el modelo de “oferta de capacitación”. Es decir, el responsable de Recursos Humanos selecciona los cursos o talleres más económicos o inmediatos que se difunden en diversos medios de comunicación.

Es por lo anterior que esta propuesta, pretende orientar sobre las posibilidades para detectar las necesidades de capacitación o actualización de sus colaboradores y los elementos básicos de un reporte de estudio de DNC. En

³ MENDOZA. Núñez Alejandro, Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Ed. Trillas, Pág. 33

cuanto a relación e interacción social entre los empleados, como también el trato que existe entre hombres y mujeres de Luz y Fuerza del Centro.

La atención hacia un DNC puede derivar de: Problemas en la organización, desviaciones en la productividad, cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas, baja o alta de personal, cambios de función o de puesto, solicitudes del personal, pero la que nos ocupa en esta ocasión como ya hemos mencionado es la interacción que se dá entre los empleados hombres y mujeres, ya sea de su mismo nivel jerárquico o superior.

A su vez, las circunstancias que imponen un DNC, pueden ser: pasadas, experiencias que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo del proceso de capacitación. Presentes, las que se reflejan en el momento en que se efectúa el DNC. Futuras, prevención que la organización identifica dentro de los procesos de transformación y que implica cambios a corto, mediano y largo plazo.

Es por esto que, “Aunque existen diversos procedimientos para el desarrollo del proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, entre las principales fases del proceso del DNC se pueden identificar”⁴:

Establecimiento de la situación ideal del personal que labora en el campamento Cerro Gordo Electrificación Aérea que, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, debería tener el mismo, de acuerdo a su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación ideal, es recomendable la revisión de la documentación administrativa, con relación a:

Descripción de puestos

Manuales de procedimientos y de organización

Nuevas o futuras necesidades de desempeño.

⁴ GRADOS, Jaime A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Trillas Pág. 35.

Descripción de la situación real: conocimientos, habilidades y actitudes con los que cuenta el personal, de acuerdo a su función o al desempeño laboral. Para obtener información que define la situación ideal, es recomendable obtener información sobre el desempeño del personal, por parte de jefe inmediato supervisores personal involucrado con el puesto; estas personas deberán aportar datos precisos, verídicos y relevantes (en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes)

Registro de información. Es necesario contar con instrumentos, que registren la información para los fines correspondientes. A su vez, estos registros deberán permitir su clasificación y calificación futura. Se recomienda que los registros se asienten como información individual de las personas analizadas.

Los métodos y técnicas para obtener la información son diversos, entre ellas, se encuentran: el Análisis documental, como son: la entrevista, encuesta, cuestionarios de evaluación de conocimientos, registros observacionales directos, sólo por mencionar los que ocuparemos, ya que existen un sin fin de métodos más.

La selección de los métodos o técnicas para la obtención de información se aplicaron considerando:

Nivel ocupacional al que se evaluó: directivo, gerencial o mandos medios, administrativo, operativo y de acuerdo con el número de personas.

Junto con los requerimientos del personal, en términos de nivel del manejo de información, donde el colaborador tiene conocimiento de la información, a utilizar que será capaz de capacitar a otros sobre el tema que domina contribuyendo a la ampliación de la información.

Con base en los objetivos planteados se podrá hacer la jerarquía de los grupos a atender y las prioridades a cubrir, en cuanto al manejo de información que se dará en cuanto al tema que nos refiere esta investigación.

Por consiguiente y de acuerdo a lo dicho con anterioridad nuestra investigación se basó en conocer si los trabajadores tienen el conocimiento sobre lo que es la violencia contra la mujer en situaciones laborales y también dar a conocer los términos y las relaciones humanas que se dan en el ámbito laboral dentro de Luz y Fuerza del Centro.

Para lograr el objetivo de esta investigación y que se permitiera el acceso a las instalaciones y el acercamiento al personal femenino que labora en el Campamento de Cerro Gordo Electrificación Aérea, en primera instancia se contactó al Ing. Tomás González Araiza Subgerente de Electrificación, para que nos facilitara la información requerida sobre el campamento y también de todo el personal tanto mujeres como hombres que labora ahí.

En primera instancia se nos presentó al personal femenino, con el que vamos a trabajar entre lo que se pudo observar en primer lugar es que el campamento, en su mayoría está constituido por hombres en los puestos de subgerencia, superintendente, sobrestante y supervisores, el personal femenino está en los puesto de ayudantes técnicos, apoyo administrativo, bodegas, seguridad e higiene entre otros, en total el personal femenino que se desempeña dentro del campamento son 12 mujeres, que constituyen el .89% del total de la población que trabaja en ese campamento a comparación de los 1348 hombres que representan el 99 %, sólo en el campamento de Cerro Gordo (dato proporcionado por el departamento de personal del campamento), se aprecia entonces que la población de mujeres es un mínimo porcentaje en comparación de los hombres.

En consecuencia se establece que, realizare mi investigación con una muestra dirigida, dado por el número reducido de mujeres que laboran dentro del Campamento Cerro Gordo.

En segundo término se realizaron entrevistas entre las mujeres, de cómo es la relación y la interacción, que llevan con sus compañeros hombres y con sus superiores en su ámbito laboral; o si hay una equidad o una diferencia entre el trato que reciben las mujeres y los hombres.

Posteriormente aclararemos el punto principal que se desarrolla en este trabajo de investigación que es, la violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral, tomando en cuenta los siguientes puntos a desarrollar en la ejecución del curso de capacitación, donde se aplicaron los siguientes cuestionarios, revisando así, los resultados para distinguir por donde podemos comenzar esta investigación.

El siguiente cuestionario tiene la finalidad de conocer como se desarrolla el personal en Luz y Fuerza del Centro, Campamento Cerro Gordo, como también estar al tanto de cuales con las características de cada persona en su puesto de trabajo, por otro lado tener en cuenta también los intereses de cada mujer en su puesto.

CUESTIONARIO.

Fecha:

Puesto:

Edad:

Escolaridad:

Instrucciones: contestar brevemente las siguientes preguntas, especificando los motivos cuando se requiera en cada una de ellas.

1.- ¿Qué actividades realiza en su área de trabajo?

2.- ¿Cuántas horas abarca su jornada de trabajo?

3.- ¿Cuenta con todo el equipo necesario para poder desarrollar eficazmente su trabajo?

4.- ¿Considera que las medidas de seguridad con que cuenta Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo, para su protección son las adecuadas? ¿Por qué?

5.- ¿Cuando tiene dudas o inquietudes en cuestión laboral se lo hace saber a su superior y éste le presta la ayuda necesaria?

6.- ¿Considera que mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo? ¿Por qué?

7.- ¿Qué tipos de incentivos le proporciona Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo? y ¿Cuáles le gustaría recibir?

8.- ¿Recibió algún tipo de inducción al ingresar a Luz y Fuerza del Centro? Descríbala.

9.- A lo largo de su desarrollo dentro de Luz y Fuerza del Centro ¿ha recibido algún tipo de capacitación? ¿De qué tipo?

10.- ¿Considera usted que ha recibido las mismas oportunidades de desarrollo dentro de Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo, que su compañeros hombres?

El presente cuestionario tiene como propósito, el conocer cual es la relación que hay entre hombres y mujeres en Luz y Fuerza del Centro, y si el personal femenino conoce lo que es la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, y por lo tanto, distinguir si es, o ha sido víctima de este tipo de violencia

CUESTIONARIO

Instrucciones: conteste las siguientes preguntas de acuerdo a los conocimientos que tiene sobre su ámbito laboral en el que se está desarrollando.

1.- ¿Cómo cree usted que está considerada Luz y Fuerza del Centro, como fuente permanente y estable de empleo para mujeres?

2.- ¿En qué medida afecta o desarrolla a los empleados, la requerida modernización, renovación de equipos y/o habilidades para el mejor desempeño de su trabajo?

3.- ¿Usted cree que las perspectivas de crecimiento y promoción dentro de Luz y Fuerza del Centro, son las mismas para todos los trabajadores sin importar la raza, religión y sexo de las personas? ¿Por qué?

4.- ¿Qué tan consistente y efectiva es la política interna de promociones?

5.- ¿Usted cree que es la misma política interna de promociones para hombres y mujeres?

6.- ¿Qué tan efectiva y útil es la capacitación y adiestramiento proporcionados para la formación de empleados?

7.- ¿Cómo considera los métodos de capacitación y adiestramiento para ayudar a los empleados a mejorar en su área de trabajo?

8.- ¿Usted cree que tienen las mismas oportunidades de desarrollo y promoción los hombres y las mujeres dentro de Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo? ¿Por qué?

9.- ¿Usted cree que las horas de la jornada de trabajo se fijan de manera equivalente entre hombres y mujeres?

10.- ¿Qué tan justo y objetivo es el método que permite llegar a la fijación de los salarios entre los empleados de Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo?

11.- En relación con la pregunta anterior ¿de qué cree usted que dependa la fijación del salario entre empleados de la misma categoría?

12.- En cuanto a las prestaciones que ofrece la empresa ¿son repartidas equitativamente entre los empleados de Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo o a qué obedece el reparto de éstas?

La siguiente entrevista se realizó al responsable del departamento de personal, el Lic. Guillermo Luna Arce teniendo como propósito, saber si tiene conocimiento de las relaciones laborales existentes en el campamento y por lo tanto si tiene la comprensión del tema que nos ocupa en esta investigación la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

ENTREVISTA.

1.- ¿Cuáles son sus funciones y título?

2.- ¿Cuál es su experiencia profesional?

3.- ¿Cuál es su formación?

4.- ¿Cuál es rol dentro de la empresa?

5.- ¿Cuáles son sus motivaciones profesionales con respecto a Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo?

6.- ¿Cuál es su actitud con respecto a la capacitación?

7.- ¿Cuál es la situación actual de la empresa, en cuanto a competencias, proyectos, clima social?

8.- ¿Cuál es la población aproximada de trabajadores que laboran en Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo y cuántos de estos son hombres y cuántos son mujeres?

9.- ¿Tiene algún conocimiento del tema sobre violencia? ¿Cómo cuales?

10.- ¿Sabe lo qué es la violencia social?

11.- ¿Entre la población que labora en Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo, ha detectado usted signos de violencia social?

12.- Si su respuesta es afirmativa ¿Qué ha hecho para solucionarla?

Por lo tanto los cuestionarios, nos arrojaron que en cuanto al trato con los superiores es de manera equitativa no hay distinción en lo que respecta al trabajo de oficina como ellas misma le llaman, en cuanto a los trabajadores de campo sólo se admiten hombres por el grado de peligrosidad a la que se enfrentan en particular en este campamento, pues se dedican a la electrificación de postes, torres y por lo mismo trabajan con *líneas vivas*, y *líneas de Alta y Baja tensión*, términos que los mismos trabajadores emplean.

Entre el personal femenino que se aplico el primer cuestionario donde se trato de conocer de manera general las actividades de trabajo de cada quien, el horario, como también las condiciones en las que se desarrolla dentro del campamento, en cuanto a actividades laborales de las 12 mujeres 2 que representan el 16% son ayudantes técnicos, 4 que representan el 33% son secretarias en diversos rangos lo que es el apoyo administrativo, 1 que es 8% es la encargada de bodega, 2 que son 16% en aseo y patio y por último 3 que son 25% en seguridad e higiene.

Todos los trabajadores exceptuando el subgerente y el superintendente de electrificación tienen un horario fijo de entrada que es a las 7:00 AM y salen a las 3:00 PM, teniendo 1 hora para el desayuno que es a las 10 AM.

En lo que concierne al desarrollo de las actividades de trabajo siempre hay el equipo pertinente para el desempeño del trabajo contando con los implementos necesarios para ello, si es en cuestión administrativa y en cuanto a la labor que ejercen los demás trabajadores todo los equipos materiales e implementos que se utilizan están en constante revisión y renovación de los equipos por el tipo de actividades que se hacen.

Las medidas de seguridad siempre están en una constante revisión por la naturaleza de trabajo de campo que se desarrolla ahí ya que como su nombre se trabaja en la electrificación aérea siempre se labora con la más cuidadosa seguridad para el trabajador, en cuanto a la entrada en el mismo campamento

solo se puede entrar con su debida acreditación, por otro lado cada seis meses se hacen simulacros contra incendios y sismos.

Las dudas en cuanto a actividades laborales cotidianas se consultan entre los mismos compañeros de trabajo o también con el superior siguiente, por otro lado en cuanto a prestaciones promociones o alguna otra cuestión de esta índole se tratan con los representantes, de cada sección.

La comunicación entre los trabajadores es buena y con respeto en cuestiones laborales, ya que siempre tiene que haber conocimiento de todas las actividades de los trabajadores en todo el campamento.

Los incentivos son de tipo económico y de promoción laboral, después de cierta capacitación recibida; es en esta institución donde el tipo de incentivos y prestaciones son buenas y los trabajadores están a gusto con las que se reciben.

Todo trabajador que entra a la Compañía de Luz Fuerza del Centro recibe un curso de inducción, no importando a que oficinas en las que vaya a laborar. Esta consiste en una bienvenida a los trabajadores, las principales actividades de cada campamento, también se les proporciona un material impreso llamado contrato colectivo donde se especifica más a detalle sobre que son los derechos, obligaciones, prestaciones, reglamento interior de trabajo, los departamentos secciones y puestos, se explica como esta conformado el escalafón de trabajadores.

Todos los trabajadores para que sean acreedores a las promociones tienen que recibir una capacitación en cuanto al desarrollo de las nuevas actividades a desarrollar en los nuevos puestos o simplemente para el desarrollo nuevas habilidades y destrezas para el mejor funcionamiento de sus actividades laborales.

Las oportunidades de desarrollo en el ámbito administrativo donde se desarrollan la mayor parte de estas mujeres son muy pocas, debido a que piensan que se tiene la creencia que los hombres tienen más disponibilidad de horario.

La Compañía de Luz Y Fuerza del Centro es considerada como una fuente de empleo muy solicitada no solo por mujeres sino también por hombres ya que es considerada una forma estable y permanente de empleo.

La renovación de equipos y de habilidades dentro de las actividades laborales en el campamento están enriquecidas por cursos de capacitación para el mejor conocimiento de y desarrollo de las mismas actividades.

En cuanto a las oportunidades de crecimiento del personal son consideradas para todos pero, por lo regular la asistencia a los cursos de capacitación para la promoción del personal esta constituida por hombres ya que siempre entre los requisitos para esta promociones se necesita tener una carrera en algo relacionado con la ingeniería cosa que no es por que no se quiera emplear a mujeres sino que desde el tipo de estudios es muy raro que una mujer tenga estas características.

En lo que respecta a la política interna de promociones es estable y todo se da de acuerdo con las siguientes causas vacantes, substituciones, aumento de puesto por eficiencia.

Es la misma política interna de promociones descrita en el contrato colectivo.

En cuanto a la capacitación y adiestramiento de nuevos empleados es buena por lo explicada por los mismos empleados que cubre en su mayoría todas las dudas sobre el desarrollo de ciertas actividades laborales.

Los métodos de capacitación se han ido mejorando conforme al tiempo, al parecer se han estado integrando avances en la actualización de empleados en el ámbito administrativo, humanístico, pedagógico, de seguridad y computación.

Las horas de trabajo están fijadas para todos los empleados dentro de lo que es el contrato colectivo.

La fijación de salarios estará de acuerdo a los días laborados, el salario de nomina y bonificaciones de acuerdo al tipo de trabajo que desempeñe.

Estará definido por el tipo de actividad que realice en su jornada diaria de trabajo.

El recibo de prestaciones es para todo empleado sin distinción, el reparto obedece al tipo de puesto, tiempo de antigüedad en el trabajo.

En cuanto al conocimiento del tema de violencia, sí lo conocen pero sólo dentro del ámbito familiar y no en el ámbito laboral, se pensaba que la violencia sólo era por maltrato físico o verbal (palabras altisonantes), solamente tres de ellas que representan el 25% de nuestra muestra dirigida, conocen un poco más sobre el tema de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, pero sólo como falta de oportunidades de trabajo.

Por otro lado en la entrevista realizada al Lic. Guillermo Luna Arce responsable del departamento de personal es Lic. en Administración su experiencia esta seleccione y promoción de personal, que es lo que realiza entre una de sus actividades que realiza, su motivación es su actitud abierta frente a la capacitación y de completa disponibilidad, pero sólo con respecto a la capacitación ya establecida dentro de Luz y Fuerza del Centro, en donde solamente se imparte para trabajadores de nuevo ingreso o para el desarrollo y promoción de los mismos empleados; la situación actual de la empresa es estar a la vanguardia en cuanto proyectos que saquen adelante las nuevos métodos de capacitación y

adiestramiento de los empleados; en lo que respecta a temas sociales no se tiene conocimiento de que se impartan. Consecuentemente y cuando se presentó este tema hubo interés pero no conocimiento, ya que cuando se comentó el término violencia sólo se tuvo conocimiento de la que se ejerce físicamente, y negó que existiera dentro del campamento.

Con base en los resultados del estudio, realizado dentro del campamento Cerro Gordo Electrificación Aérea; se presenta a continuación una propuesta de capacitación, para hacer del conocimiento de las trabajadoras el tema de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

4.2 PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE CAPACITACIÓN EN LUZ Y FUERZA DEL CENTRO CAMPAMENTO CERRO GORDO

En este punto de mi tesis empezaremos con el esbozo de nuestra propuesta de capacitación de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, esta tendrá como fin, el de tratar de que los empleados sean sensibilizados en este tipo de temas de carácter meramente social “dentro de esta se considera que el único elemento real de maduración psicológica y de progreso social consiste en el pleno ejercicio por parte del hombre, del poder que le pertenece por su actividad y su trabajo”⁵, como lo es la didáctica crítica, para ello nos hemos enfocado en la unidad didáctica de curso para su desarrollo.

Por lo tanto es desarrollar “una acción constante de educación, de creación y promoción de nuevos valores; y en esto debe participar, la escuela, los medios de difusión, los organismos oficiales, junto a la lucha constante por el mejoramiento de las condiciones de vida.”⁶

Y como se ha presentado a lo largo de la presente tesis, y por medio de la detección realizada en el punto anterior, en Luz y Fuerza del Centro no se tiene conocimiento del tema de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, ya que este tipo de temas es muy importante para el desarrollo de las actitudes pertinentes para el mejoramiento del clima laboral dentro de la empresa, por ello consideramos que se debe de enseñar este tipo de temas en la capacitación dentro de la empresa para el perfeccionamiento de los mismos empleados, ya sea para su promoción o para empleados de nuevo ingreso.

La impartición de este tipo de cursos contribuirá al crecimiento intelectual y humano para “dirigir nuestros esfuerzos hacia el trabajo creativo, al análisis y la reflexión crítica, a la construcción de conocimientos más verdaderos, con múltiples

⁵ PANSZA González Margarita. Fundamentación de la Didáctica. Ed. Gernika Pág. 5.

⁶ LAGARDE, y de los Ríos Marcela. Los Cautiverios de las Mujeres. Ed. UNAM. Pág. 138

relaciones, a la integración de conocimientos y por consiguiente a la investigación alrededor del problema humano”⁷, por lo tanto podemos tomar como modelo de capacitación “Las Relaciones Humanas”, como expone Chester I. Barnard “las relaciones humanas ponen un especial énfasis en la organización, también enfatiza la complejidad de la emotividad humana ligada estrechamente a los incentivos de tipo económico.”⁸

Se hace necesario entonces el precisar lo qué es, o ha sido, el así llamado “movimiento de las relaciones humanas” y sobre qué bases científicas se asienta, y cómo es que se llegó, desde el movimiento de las mismas a lo que hoy se describe como Desarrollo Organizacional.

En efecto, el movimiento de las relaciones humanas tiene dos vertientes. En primer término están los históricos descubrimientos de Elton Mayo y sus colaboradores en la Western Electric en Chicago a fines de la década de los 20’s. Posteriormente vienen las experiencias de Kurt Lewin y sus discípulos con investigaciones sobre “liderazgo” y modificación de actitudes a partir de la década de los 40’s.

Por lo tanto los estudios de Elton Mayo, perseguían primordialmente el mejorar la productividad a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo; estudios que no dieron el resultado deseado, por el contrario aunque se habían cambiado las condiciones de los trabajadores el índice de productividad seguía siendo el mismo.

Nunca abandonó sus estudios, solamente le dió un giro a su investigación se enfocaron hacia la observación de las relaciones humanas que predominaron aún cuando las condiciones de trabajo habían cambiado.

⁷ PANSZA González Margarita, Operatividad de la Didáctica, Ed. Gernika Pág. 52.

⁸ SANCHEZ, Guzmán Francisco, Introducción al Estudio de la Administración, Ed. Limusa, Pág. 26

En ese tiempo, sólo se le consideraba al ser humano como un organismo afectado por la fatiga, las condiciones ambientales, el tipo de trabajo. Pero, las investigaciones a cargo de Elton Mayo vinieron a demostrar que había algo más importantes que los horarios, salarios, condiciones físicas, etc. La mayor atención dentro de la investigación le fue dada a las formas por medio de las cuales los cambios sociológicos afectaban las actitudes y productividad de los trabajadores. Por lo tanto y a través de las relaciones humanas se le dió un importante significado a la participación de los trabajadores subordinados para que colaboraran con la administración por medio de su intervención en la toma de decisiones; estableciéndose así un tipo de gestión más humana.

Los trabajadores debían de ser colaboradores activos en el proceso de sensibilización y sentimientos dignos de tomarse en cuenta en el momento de efectuarse cualquier decisión o cambio importante dentro de la empresa.

Mayo y sus colaboradores se dieron cuenta de la complejidad del comportamiento humano, en consecuencia vieron que los casos estudiados “debían tratarse como sui generis en virtud de que cada uno de ellos poseía sus propios meritos”⁹, es decir, que cada caso que se examinaba debía de conocerse de manera individual, ya que cada uno de ellos poseía algo relevante e importante a analizar.

Las relaciones humanas han formado un modelo importante para el desarrollo humano, y por lo tanto la empresa debe de saber como tratar a sus trabajadores con humanidad, no sólo como un instrumento más para avanzar en lo que respecta a productividad, sino aquel factor humano, que es el más importante de todos para que una empresa tenga éxito.

Y si entendemos bien lo que son los objetivos de las personas, sabremos que nunca los trabajadores van a tener los mismos fines que los empresarios.

⁹ Op. Cit. Pág. 27

Si el empresario desea tener un balance positivo en los costos-beneficios, habría que buscar la forma en que los objetivos de los empleados fueran comunes a la de los empresarios.

En este supuesto, en forma intuitiva, se buscan salarios beneficios y oportunidades de desarrollo, que lleven a los empleados a accionar de manera que a la empresa le sea beneficioso, dando como resultado una mayor y mejor productividad.

Para está investigación de lo que se trata es que la interacción y la colaboración entre compañeros de trabajo y superiores, no importando a que género se pertenezca se lleve a cabo: 1) que el individuo logre beneficios directos y éstos permiten el interés en lograr el objetivo determinado, ó 2) por beneficios indirectos, como son entre otros, el lograr el éxito en tener buenas relaciones humanas que le permitirá tener un prestigio y variadas ventajas posibles colaterales, el pertenecer al equipo de trabajo con las mismas oportunidades de desarrollo y con los mismo incentivos incluyendo las seguridad de mantener el trabajo o la de pertenecer al grupo o equipo de que se trate con ventajas ulteriores derivadas de esta pertenencia.

Por último podremos desarrollar un programa de acuerdo a lo expuesto con anterioridad que cubra lo referente a las relaciones humanas entre los trabajadores, tocando como puntos importantes como lo mencionamos en el capítulo 3 la violencia contra la mujer y en consecuencia que la mujer conozca sus derechos y obligaciones dentro de Luz y Fuerza de Centro. Por lo que a continuación se presenta el programa de violencia contra la mujer, como propuesta para el desarrollo de los conocimientos pertinentes para, el desarrollo de los temas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, derechos y obligaciones que se tiene como trabajadora de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo.

4.3 DISEÑO DE LA PROPUESTA DEL PROGRAMA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.

PRESENTACIÓN.

El siguiente programa, tiene como finalidad el desarrollar los conocimientos en las mujeres que trabajan dentro de Luz y Fuerza del Centro sobre lo que es la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, teniendo como propósito el conocer los síntomas de la violencia para así disminuir este grave problema dentro de nuestra sociedad y sobre todo en el área laboral donde se desempeñe.

El programa contiene los puntos que se han venido trabajando con anterioridad, por lo tanto éste se conforma en un principio por lo que es la “violencia contra la mujer”, “mujer conoce tus derecho humanos”, además de “sus derecho y obligaciones como trabajador” teniendo como punto final “las relaciones humanas”.

Objetivo General

El siguiente curso tendrá como propósito que los empleados desarrollen su conocimiento en temas sociales como son los Derechos Humanos, así como también en relaciones humanas como un método de presesión de violencia social en el ámbito laboral.

Objetivo Particular.

Con el propósito de concretar los diversos conocimientos y actividades descritas con anterioridad, se pretende: promover en los capacitados los conocimientos necesarios para desarrollar las habilidades y las actitudes que necesitan para el buen desempeño de su trabajo.

Justificación

El motivo principal del diseño y desarrollo de éste curso es que los empleados tomen conciencia sobre lo que son los derechos humanos y tengan mejor

conocimiento sobre las relaciones humanas como un método eficaz de prevención de violencia contra la mujer en el ámbito laboral llegando así a una mejor toma de decisiones para el mejor desenvolvimiento de su trabajo.

UNIDADES TEMATICAS

1.-Violencia contra la Mujer.

Objetivo Especifico

Que la mujer, conozca los conceptos principales de los que es la violencia contra la mujer, y que por lo mismo reconozca los síntomas de lo que es violencia, y si está siendo violentada en su medio de trabajo, teniendo como resultado, la solución por medio del conocimiento y desarrollo de sus derechos como trabajador.

1.1 Definición de violencia.

1.2 Como se conceptualiza la violencia.

1.3 Qué es la violencia social.

1.4 La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

2.-Todos tenemos Derechos Humanos; mujer conoce los tuyos.

Objetivo Especifico

Que los empleados analicen que son los derechos humanos como un medio de prevención de la violencia de género dentro de su ambiente de trabajo.

2.1 Definición de los derechos humanos.

2.2 Introducción en el conocimiento de los derechos humanos.

2.3 Mis derechos humanos un medio de prevención en contra de la violencia social.

3.-Mis derechos y obligaciones como trabajador.

Objetivo Específico

El empleado conocerá cuales son sus derechos y sus obligaciones como trabajador, de acuerdo con lo estipulado en la Constitución Política y La Ley Federal del trabajo. Teniendo como fin el de defenderse sus derechos si es que han sido violentados por alguna situación.

3.1 Artículo 123 y 127 constitucional.

3.2 Introducción a la Ley Federal del Trabajo.

3.3 Ley Federal del trabajo, Titulo V, Trabajo de las mujeres.

4.-Relaciones Humanas.

Objetivo Específico

Definir lo que son las relaciones humanas para mejorar la interacción entre los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, evitando así la discriminación y por lo tanto prevenir la violencia social, dentro de su ambiente laboral.

4.1 Definición de lo que son las relaciones humanas.

4.2. Que es comportamiento humano.

4.3 Comunicación como medio de solución de la violencia social.

Metodología didáctica.

El plantear una propuesta de metodología para que los participantes adquieran los conocimientos necesarios estará considerada como “la articulación de técnicas y procedimientos según los diversos momentos del proceso enseñanza–aprendizaje”¹⁰. Esta sería confrontar puntos de vista, para enriquecer los conocimientos orientando al proyecto de conocer este tipos de temas como lo son la violencia contra la mujer dentro del ámbito laboral formando parte de la capacitación a los empleados que formaran parte de esta institución.

¹⁰ PANSZA González Margarita. Operatividad de la Didáctica. Ed. Gernika Pág. 60.

Para lograrlo en primera instancia recurriremos a la exploración de textos que nos introduzcan en el tema de violencia y por lo tanto a la reflexión de los puntos de vista que surjan sobre la revisión de estos textos, teniendo como finalidad la integración y construcción de conocimientos en el tema de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

En primera instancia y para ir desarrollando de manera práctica el curso en todas sus unidades, se hará uso de material impreso, como son lecturas para después analizar y comentarlas en grupo. Estas lecturas son: para el primer tema se utilizará, el texto de “Definición de violencia”, “La interacción violenta” “Violencia contra las mujeres, un problema de poder”, “La violencia contra las mujeres no es violencia de género”. Para el segundo tema se revisarán el texto de “la educación en derechos humanos” En el tercer tema tendremos como textos a revisar la Constitución Política en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en su Título I Principios Generales y el Título V El trabajo de la mujer.

Teniendo como siguiente punto, que el asesor aclare las dudas que hayan surgido respecto al tema visto.

Evaluación.

Como punto final y verificar la comprensión de los conocimientos expuestos en este curso se, se expondrá un caso practico y por medio de una mesa redonda los participantes expondrán las posibles soluciones que se tengan de caso, para sí ver si los empleados tuvieron un aprendizaje significativo de los textos examinados.

Bibliografía.

CARCEDO, Cabañas Ana y MOLINA, Subirás Giselle (2001) San José: Mujeres Contra la Violencia: una Rebelión Radical. Ed. CEFEMINA.

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos

HALLORAN Jack. (1982). Barcelona: Relaciones Humanas. Ed. Hispano Europea.
Ley Federal del trabajo

Manual para promotores juveniles en Derechos Humanos del Distrito Federal.
México AISM, Indesol, CDHDF, 2003

RODRÍGUEZ Estrada Mauro. (1988). México: Relaciones Humanas. Ed. Manual
Moderno.

SORIA Víctor M. (2002). México: Relaciones Humanas. Ed Limusa.

VIVES, Rocabert Juan. (1999) México: Violencia Social, Sexualidad y Creatividad.
Ed. Plaza y Valdez

WHALEY, Sánchez, Jesús Alfredo. (2003) México: Violencia Intrafamiliar. Ed.
Plaza y Valdez.

4.4 IMPLEMENTACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN

Aquí se pondrá en acción todo lo descrito en el programa de capacitación según Roberto Pinto “es la puesta en marcha del sistema de capacitación e implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado (interno y externo), en la realización de los eventos así como la puesta en operación de los instrumentos y formas de comunicación para supervisar lo que se está haciendo, se haga según lo planeado”¹¹

En consecuencia para empezar a desarrollar este curso se llevará a cabo “escoger la metodología didáctica o sea el proceso que seguirá para que el los alumnos logren los aprendizajes que el programa marca”¹². Esto es que el profesor o conductor del curso en este caso, distinguirá las técnicas y los instrumentos adecuados para cada situación de aprendizaje que se vayan presentando para la mejor comprensión de los mismos.

Para el desarrollo de este programa se pretenderá en primer lugar en todos los puntos, y en primera instancia hacer una evaluación diagnóstica, para saber cuánto se sabe del tema a tratar por medio de una lluvia de ideas, y por lo tanto desarrollar los puntos que no se conozcan, por medio de una serie de lecturas comentadas para que sean más enriquecedores los temas a tratar en cada sesión, estas estarán reforzadas por una serie de técnicas ya sean de sensibilización, (Dramatizar situaciones, Role playing), concientización (ejercicios de comunicación, lectura de estudios técnicos) o de investigación (mesa redonda, debate), las técnicas estarán determinadas por el propósito que se quiere alcanzar para el conocimiento de cada uno de los temas que se marquen dentro del curso.

Otro instrumento utilizado para la realización de esta investigación fue la observación directa que en palabras de Roberto Sampieri “permite el registro

¹¹ PINTO, Villatoro Roberto. Proceso de Capacitación. Ed. Diana Pág. 52

¹² PANSZA González Margarita. Operatividad de la Didáctica. Ed. Gernika Pág.59

semántico, válido y confiable de conductas y comportamientos que se manifiesten permitiendo un análisis del contenido de las observaciones que se registren”¹³, y por lo tanto nos permitió, prestar atención hacia las conductas y la interacción entre los y las trabajadoras de Luz y Fuerza del Centro.

Con el uso de estas técnicas se obtuvieron los siguientes resultados observamos en primera instancia, que la relación en cuanto a interacción social, entre los empleados ya sea hombres o mujeres en los diversos niveles jerárquicos es muy cordial y de respeto, hasta en algunas ocasiones es de equidad no hay distinción, se tratan de manera cordial no importando el género al que se pertenezca, al menos es lo que se refleja en los días que se realizó éste curso dentro del Campamento Cerro Gordo. Puede ser que esto se marque más por que la población de mujeres es mucho menor a la de los hombres.

En lo que si existe una gran diferencia, es respecto a la interacción laboral, ya que las mujeres ocupan los puestos de oficina o apoyo administrativo, como son secretarias, ayudantes técnicos, que es donde se encuentra la mayoría de las mujeres (término tomado de Luz y Fuerza del Centro), encargados de bodega y limpieza; también en estas mismas áreas se encuentran hombres. En lo que respecta al trabajo de campo esta área solamente está ocupada por hombres que por sus mismas condiciones solo pueden ser ocupados por ellos, pues por comentarios de los mismos empleados se requiere de fuerza, ya que son los que se ocupan de la electrificación de postes y torres eléctricas.

Por lo tanto podemos comentar que, aunque pudiera parecer que la desigualdad en la población entre hombres y mujeres obedece una discriminación de géneros al menos y en lo que respecta a estas instalaciones de Campamento Cerro Gordo no es así, abría que ver como se está interactuando en las demás instalaciones de Luz y Fuerza del Centro.

¹³ HERNANDEZ, Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill Pág. 316.

4.5 EVALUACIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

La evaluación será entendida más que como un instrumento de medición en este curso, sino más bien como un sistema de ajuste y retroalimentación del proceso de enseñanza-aprendizaje, "...afirmamos que la evaluación es una tarea muy compleja, con serias implicaciones sociales. Es una actividad inherente al proceso didáctico..."¹⁴.

Por lo tanto nuestro objetivo en esta apartado será el de describir el proceso de evaluación que se realizara para verificar si es que se desarrollo algún conocimiento en este curso de violencia contra la mujer, "es decir, cuando se produce modificaciones, reestructuraciones en su conducta"¹⁵

Llegado este punto en la tesis, se determinará si hubo un cambio o un desarrollo en la conducta de los capacitados, lo que llamaremos evaluación y que Roberto Villatoro define como "la medición y corrección de todas las intervenciones para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, implica la comparación de lo logrado con lo planeado y comprende en su amplia expresión, la medición, la valoración del sistema, del proceso institucional, el seguimiento y la ponderación de resultados"¹⁶

Se llevó a cabo en primera instancia una evaluación diagnóstica, por medio de la aplicación de cuestionarios; para saber si las participantes sabían algo del tema de violencia que es la parte central de nuestra investigación. Esta evaluación nos sirvió para tener en claro cuales eran los conocimientos que se tenía sobre el tema, para después ir diseñando como y desde que punto podríamos empezar a trabar con las participantes.

¹⁴ PANSZA González Margarita. Operatividad de la Didáctica. Ed. Gernika Pág.102

¹⁵ Op. Cit. Pág. 105.

¹⁶ PINTO, Villatoro Roberto. Proceso de Capacitación. Ed. Diana Pág. 54

El método más efectivo a mi consideración para verificar si es que hubo un conocimiento en lo que respecta al tema de violencia es en primera instancia fue el exponer un caso práctico con las participantes, para después y por medio de una mesa redonda cada una expusiera su modo de cómo lo solucionarían, y como punto final sería el poner en práctica lo expuesto en la mesa redonda por medio de una dramatización de algún caso que las mismas trabajadoras hayan escogido. Para hacer la comprobación de los conocimientos adquiridos durante todo el curso, es así como “el proceso mismo de aprendizaje es decisivo, pues de él depende en gran parte que se consiga una concientización, una capacidad crítica y las acciones para modificar, en primera instancia, nuestras actitudes y en segunda, para incidir en los procesos sociales”¹⁷.

La evaluación en esta parte es de vital importancia ya que ella nos llevara a la solución de problemas, la modificación de algunos puntos del curso para su mejor desarrollo por lo tanto “constituye un proceso amplio, complejo y profundo, que abarca todo el acontecer de un grupo”¹⁸, en lo que respecta al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

En consecuencia podemos decir que la evaluación es un elemento tan amplio como el mismo de enseñanza aprendizaje que se puede realizar desde el inicio del mismo curso hasta el final y seguir más allá para el perfeccionamiento del mismo curso en si entonces es “como el estudio del proceso de aprendizaje en un curso, un taller, un seminario, etc., con el fin de caracterizar los aspectos más sobresalientes del mismo y a la vez, los obstáculos que hay que enfrentar”¹⁹.

¹⁷ PANSZA González Margarita. Operatividad de la Didáctica. Ed. Gernika Pág.107

¹⁸ Op. Cit. Pág. 110

¹⁹ IBIDEM. Pág. 111

CONCLUSIONES.

A través del tiempo hemos visto que la violencia contra las mujeres no solo se considera de forma física o verbal, como se expuso la violencia puede tener múltiples variaciones en como se presenta, además de la física y la verbal, como son la emocional, económica, sexual, patrimonial, y la social que es, la que la que se tomo como teme a desarrollar dentro de esta tesis.

La violencia social dentro del ámbito laboral puede deberse como hemos visto a diversos factores y entre los más conocidos esta el socio-cultural ya que debido a la ancestral educación machista donde el hombres es considerado como ser humanos fuerte con capacidades intelectuales superiores, por lo tanto considerando a la mujer como un ser inferior y débil, que sólo está a su servicio.

Es por lo tanto que ha surgido este interés por demostrar que tanto hombres como mujeres tienen las mismas aptitudes y capacidades intelectuales para desarrollarse en cualquier ámbito social y profesional que más sea de su agrado.

Por consiguiente para la elaboración de la propuesta que con forma la tesis fue realizada dentro del lo que se conoce como Compañía de Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo Electrificación Aérea, ya que es muy conocido que es una institución donde la población de los hombres predomina sobre la población de mujeres, y pudiera ser que por eso mismo se tendrá la creencia de que existiera este tipo de problema dadas las condiciones de predominación varonil.

Se empezó a trabajar como propuesta de disminución de violencia contra la mujer en ámbito laboral, y solamente con el personal femenino ya que en primera instancia se pensó que es ahí donde sen encontraría con mayor facilidad los focos rojos de violencia y donde habría más aceptación a proporcionar más información sobre el tema, pero a medida de que se fue desarrollando esta propuesta se encontró que más una propuesta de disminución de violencia contra la mujer,

sería como una propuesta de prevención de violencia contra la mujer impartida para todo el personal sin distinción tanto a hombres como a mujeres y que estaría a consideración de la misma Luz y Fuerza a desarrollar más adelante.

En consecuencia podemos ver que la realización de esta tesis nos llevó a la realización de un curso de capacitación que tratara de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Entendiendo a la capacitación como un medio más para el desarrollo profesional del Licenciado en Pedagogía

Hemos visto entonces que la capacitación para el desarrollo de ciertas actitudes dentro del ámbito laboral, es una cuestión, que debería ser tomada muy en cuenta para el desarrollo del personal de toda empresa, así como el desarrollo de destrezas y habilidades; para el buen desenvolvimiento de la interacción social entre los empleados que se reflejará en un ambiente sano de trabajo en cuanto al buen desarrollo de las relaciones humanas dentro de la empresa.

Es posible que en cuanto al impulso de este tipo de temas dentro de lo que es la capacitación, se deba realizar una investigación mas amplia, no limitándose solamente a un pequeño grupo de empleados sino más bien abarcado en la medida de lo posible a todos los empleados de la institución a la que se pertenezca, tomando así una conciencia social sobre lo que es la violencia de género. Poniendo de manifiesto y como punto principal para realizar este trabajo de tesis es, que el respeto a la diversidad de cultura, género, raza, religión no debe de servir de excusa para el mantenimiento de una situación de desigualdad entre los seres humanos.

Por otro lado mi labor como pedagoga se vio enriquecida en la realización de esta tesis ya que pude aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera. Y por lo tanto ir desarrollando mi actividad profesional como Licenciado en Pedagogía dentro de la sociedad y también dentro del mercado laboral al que se va acceder en el futuro inmediato.

Mi trabajo como Licenciado en Pedagogía como tal en esta investigación fue planear, diseñar ejecutar y evaluar los elementos de la capacitación, para el desarrollo de este tema de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, teniendo como punto de partida para la realización de esta investigación la Compañía de Luz y Fuerza del Centro Campamento Cerro Gordo Electrificación Aérea.

El ir desarrollándome como profesional en pedagogía proponiendo un modelo para la enseñanza-aprendizaje con respecto a temas sociales como lo es la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; fue diseñado de acuerdo a la detección de necesidades de capacitación que se realizó dentro de las instalaciones del Campamento Cerro Gordo con el personal femenino que labora ahí, y así elaborar los planes y programas idóneos para el desarrollo de la capacitación, dentro de esta institución.

El pedagogo es el profesional idóneo para el diseño, planeación y ejecución de planes y programas de capacitación así como también, la implementación de recursos didácticos, y el manejo de la evaluación, no como un paso más a seguir dentro del curso de capacitación sino como un proceso para verificar si los participantes desarrollaron algún aprendizaje, y por lo tanto de vital importancia para resolver y superar los problemas que se presenten dentro del mismo Campamento.

El propósito de este trabajo, fue el de dar a conocer el trabajo del pedagogo, como un profesional que ayudará a la mejora de las actividades de capacitación dentro de la empresa, dando como resultado un buen ambiente de trabajo, desarrollando así las buenas relaciones humanas entre los empleados, no haciendo distinción entre mujeres y hombres, ya que son personas importantes para la empresa, no sólo como una máquina que trabaja, sino como un ser humano con necesidades por cubrir y que por lo tanto necesita desarrollarse en un contexto laboral sano.

En consecuencia concluimos que la violencia contra la mujer más que un problema de particulares es un problema de conciencia social y cultural. Desde estas consideraciones son necesarias nuevos programas educativos desde temprana edad para la prevención de conductas nocivas para el ser humano, ayudando para el conocimiento de las relaciones humanas de equidad e igualdad entre los géneros.

Por los resultados obtenidos en nuestro programa notamos que más que un curso para la disminución de la violencia, en momentos futuros lo basaríamos en un curso de prevención de violencia contra la mujer. Y el motivo de realizar este curso con solo mujeres es que consideramos que es ahí en el mismo grupo donde encontraríamos más claros los focos rojos más claros a atender, por lo tanto y sobre todo a consideración de la misma Luz y Fuerza del Centro se podrá impartir a todos los empleados Hombres y Mujeres ya sea que formen parte ya de la misma Compañía o de nuevo ingreso.

La realización de esta investigación tuvo como objetivo el de promover una cultura de la paz, la justicia, la equidad y la igualdad de todo ser humano con derechos y obligaciones que obtiene desde su infancia.

Uno de los inconvenientes de nuestra investigación fue la falta de tiempo por parte de las empleadas, ya que por sus mismas actividades laborales, en muchas de las ocasiones no se pudo realizar como se hubiera querido la investigación, ya que primero tenían que realizar sus actividades laborales y después atender a mis necesidades de recabar información para esta tesis.

Esta tesis contribuyó a mi formación como pedagogo, por que me permitió poner en práctica los conocimientos adquiridos durante mis años de estudio, y también me permitió dar a conocer a los demás profesionales lo que puede realizar un pedagogo en el ámbito empresarial, que es ayudar a los empleados a desarrollar destrezas, aptitudes y actitudes dentro del ámbito laboral.

Y en palabras de KOFI ANNAN Secretario General de las Naciones Unidas “La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz”.

BIBLIOGRAFIA.

BENGURIÓN, Estrada Isaac y MALINET, Pablo. (2003) México: Cien, Luz y Fuerza del Centro. Ed. Luz y Fuerza del Centro.

CADOICHE, Sara Noemí. (2002) Buenos Aires Argentina: Violencia Familiar. Ed. Rubicalculzoni.

CALDERÓN, Córdova Hugo (1992) México: Manual para la Administración del Proceso de Capacitación del Personal. Ed. Limusa.

CARCEDO, Cabañas Ana y MOLINA, Subirás Giselle (2001) San José: Mujeres Contra la Violencia: una Rebelión Radical. Ed. CEFEMINA.

CHÁVEZ, Asensio Manuel f. y HERNÁNDEZ, Barros Julio A. (1999) México: La violencia Intrafamiliar en la Legislación Mexicana. Ed. Porrúa.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

DE LA TORRE, Villar Ernesto, NAVARRO, de Anda Ramiro. (1981) México: Metodología de la Investigación. Ed. MC Graw Hill.

GONZÁLEZ, Ríó María José. (1997) España: Metodología de la Investigación Social. Ed. Aguachara.

GRADOS, Jaime A. (1999) México: Capacitación y Desarrollo del Personal. Ed. Trillas.

GROSMAN, Cecilia P. (1992) Buenos Aires: Violencia en la Relación de Pareja. Ed. Universidad.

HALLORAN Jack. (1982). Barcelona: Relaciones Humanas. Ed. Hispano Europea.

HARRIS, Jeff Jr. (1995) México: Administración de Recursos Humanos. Ed. Limusa

LAGARDE, de los Ríos Marcela. (2005) México: Los Cautiverios de las Mujeres. Ed. UNAM.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General de Educación

MANHEIN, Henry I. (1982) España: Investigación Sociológica, Filosófica y Métodos. Ed. CEAC.

Manual de Bienvenida para los Alumnos de Nuevo Ingreso a la Licenciatura en Pedagogía.
Aragón. UNAM

Manual para Promotores Juveniles en Derechos Humanos del Distrito Federal.
México AISM, Indesol, CDHDF, 2003

MENDOZA, Núñez Alejandro. (1990) México: Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Ed. Trillas.

MERCADO, H. Salvador. (1999) México: Como Hacer una Tesis. Ed. Limusa,

ORTEMBERG, Osvaldo, Daniel. (2002) Buenos Aires: Mediación en la Violencia Familiar y en la Crisis de la Adolescencia. Ed. universidad

PANSZA, González Margarita, PÉREZ, Juárez Esther Carolina, MORÁN Oviedo Porfirio. (1986) México: Fundamentación de la Didáctica. Volumen 1. Ed. Gernika.

PANSZA, González Margarita, PÉREZ, Juárez Esther Carolina, MORÁN Oviedo Porfirio. (1986) México: Operatividad de la Didáctica. Volumen 2. Ed. Gernika

PINTO, Villatoro Roberto. (1990) México: Proceso de Capacitación. Ed. Diana.

Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía
Aragón. UNAM.

Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006

Programa Nacional de Capacitación 1990-1994
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

QUINTANA, Cabañas José María. (1993) España: Pedagogía Familiar. Ed. Narcea.

REZA, Trosino Jesús Carlos. (1994) México: Como Aplicar la Planeación en la Capacitación. Ed. Panorama.

REZA, Trosino Jesús Carlos. (1994) México: Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones. Ed. Panorama.

RODRÍGUEZ, Estrada, Mauro. (1990) México: Administración de la Capacitación. Ed. MC Graw Hill.

RODRÍGUEZ, Estrada Mauro. (1999) México: Formación de Instructores. Ed. MC Graw Hill

RODRÍGUEZ Estrada Mauro. (1988). México: Relaciones Humanas. Ed. Manual Moderno.

SÁNCHEZ, Guzmán Francisco. (1990) México: Introducción al Estudio de la Administración. Ed. Limusa.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaria B
“Oferta y Necesidades de Capacitación”

SORIA Víctor M. (2002). México: Relaciones Humanas. Ed Limusa.

SILICEO, Alfonso. (1980) México: Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Limusa

TECLA, J. Alfredo. (2005) México: Antropología de la Violencia. Ed. Taller Abierto.

TEUBAL, Ruth. (2001) México: Violencia Familiar, Trabajo Social e Instituciones. Ed. Paidós,

VIVES, Rocabert Juan. (1999) México: Violencia Social, Sexualidad y Creatividad. Ed. Plaza y Valdez

WHALEY, Sánchez, Jesús Alfredo. (2003) México: Violencia Intrafamiliar. Ed. Plaza y Valdez.

ZORRILLA, Arena Santiago. (1992) México: Guía para Elaborar Tesis. Ed. MC Graw Hill.

ALEXOS

**CARTAS DESCRIPTIVAS PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER.**

DURACIÓN TOTAL DEL CURSO: 26Hrs.

PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO: MUJERES DEL CAMPAMENTO CERRO
GORDO ELECTRIFICACIÓN AÉREA.

UNIDAD TEMÁTICA 1: VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

UNIDAD TEMÁTICA 2: TODOS TENEMOS DERECHOS HUMANOS; MUJER
CONOCE LOS TUYOS.

UNIDAD TEMÁTICA: 3 MIS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO
TRABAJADOR.

UNIDAD TEMÁTICA: 4 RELACIONES HUMANAS.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**

CARTA DESCRIPTIVA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Objetivo Particular: Con el propósito de concretar los diversos conocimientos y actividades descritas con anterioridad, se pretende: promover en las capacitadas, los conocimientos necesarios para desarrollar las habilidades y las actitudes que necesitan para el buen desempeño de su trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	TEMAS	ACTIVIDADES SUGERIDAS	MATERIAL DE APOYO	TIEMPO APROX.	METODOS Y TÉCNICAS GRUPALES	BIBLIOGRAFIA	OBSERVACIONES	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Que la Mujer, conozca los conceptos principales de los que es la violencia contra la mujer, y que por lo mismo reconozca los síntomas de lo que es violencia, y si está siendo violentada en su medio de trabajo, teniendo como resultado, la solución por medio del conocimiento y desarrollo de sus derechos como trabajador. 	1.1 Definición de violencia.	Se recomienda empezar con una serie de preguntas dirigidas al grupo, para saber si tiene algún conocimiento previo sobre el tema.	Material impreso como son: fotocopias de lecturas sugeridas	2 Hrs.	Método expositivo	Carcedo Cabañas Ana y Molina Subirás Giselle	*Las técnicas grupales serán implementadas de acuerdo a las características del grupo.	Se tomara en cuenta la lectura y comprensión del texto, y también la participación en forma individual o en grupo que se tenga sobre el tema que se está exponiendo en cada sesión.
	1.2 ¿Cómo se conceptualiza la violencia en México?	Como siguiente punto, y con la ayuda del material impreso ir analizando los conceptos sobre la violencia.	Acetatos. Proyector.	2 Hrs.	Técnicas: Charola de entrada Interrogativa	“ <u>Mujeres contra la violencia: una rebelión radical</u> ” Ed. CEFEMINA, San José 2001.	*Es necesario implementar varias técnicas grupales para lograr establecer confianza	Para verificar la comprensión de los textos analizados, se aplicará un cuestionario de cada uno de los temas vistos.
	1.3 ¿Qué es la violencia social?	La siguiente actividad desarrollaría por medio de la técnica role playing, para identificar a violencia en el ámbito laboral.	Pizarrón. Plumones.	2 Hrs.	Tormenta de ideas. Role playing.	Vives Rocabert Juan “ <u>Violencia social, Sexualidad y creatividad</u> ” Editores Plaza y Valdez México 1999.	*Es importante que las capacitadas tengan conocimientos de sus habilidades para el desarrollo de su actividad laboral.	
	1.4 La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.		Borrador.	2 Hrs.		Whaley Sánchez, Jesús Alfredo. “ <u>Violencia Intrafamiliar: Causas biológicas, psicológicas comunicacionales e interaccionales</u> ” Editores Plaza y Valdez, México 2001		

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

CARTA DESCRIPTIVA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Objetivo Particular: Con el propósito de concretar los diversos conocimientos y actividades descritas con anterioridad, se pretende: promover en las capacitadas, los conocimientos necesarios para desarrollar las habilidades y las actitudes que necesitan para el buen desempeño de su trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	TEMAS	ACTIVIDADES SUGERIDAS	MATERIAL DE APOYO	TIEMPO APROX.	MÉTODOS Y TÉCNICAS GRUPALES	BIBLIOGRAFIA	OBSERVACIONES	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Analizar los principales derechos humanos a los que todos tenemos derecho sólo por el hecho de ser ciudadano mexicano. 	2.1 Definición de los derechos humanos	Se recomienda empezar con una serie de preguntas dirigidas al grupo, para saber si tiene algún conocimiento previo sobre el tema.	Material impreso como son: fotocopias de lecturas sugeridas	2 Hrs.	Método expositivo	<u>Manual para promotores juveniles en Derechos Humanos del Distrito Federal.</u> México AISM, Indesol, CDHDF, 2003	.*Las técnicas grupales serán implementadas de acuerdo a las características del grupo. *Es necesario implementar varias técnicas grupales para lograr establecer confianza	Se tomara en cuenta la lectura y comprensión del texto, y también la participación en forma individual o en grupo que se tenga sobre el tema que se está exponiendo en cada sesión. Para verificar la comprensión de los textos analizados, se aplicará un cuestionario de cada uno de los temas vistos.
	2.2 Fundamentos de la educación en derechos humanos.	La actividad primordial que se realizará es, por medio del material impreso como son lecturas, para después ser comentadas en grupo.	Acetatos. Proyector. Pizarrón. Plumones. Borrador.	2 Hrs.	Charola de entrada Lectura comentada			
	2.3 Educar para decidir: el poder y los derechos.			2 Hrs.				

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN**

CARTA DESCRIPTIVA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Objetivo Particular: Con el propósito de concretar los diversos conocimientos y actividades descritas con anterioridad, se pretende: promover en las capacitadas, los conocimientos necesarios para desarrollar las habilidades y las actitudes que necesitan para el buen desempeño de su trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	TEMAS	ACTIVIDADES SUGERIDAS	MATERIAL DE APOYO	TIEMPO APROX.	MÉTODOS Y TÉCNICAS GRUPALES	BIBLIOGRAFIA	OBSERVACIONES	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> El empleado definirá cuales son sus derechos y sus obligaciones como trabajador, de acuerdo con lo estipulado en la Constitución Política y La Ley Federal del trabajo. 	3.1 Artículo 123 constitucional.	Se recomienda empezar con una serie de preguntas dirigidas al grupo, para saber si tiene algún conocimiento previo sobre el tema.	Material impreso como son: La Constitución Política y la Ley Federal del trabajo	2 Hrs.	Método expositivo	Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.	*Las técnicas grupales serán implementadas de acuerdo a las características del grupo.	Se tomara en cuenta la lectura y comprensión del texto, y también la participación en forma individual o en grupo que se tenga sobre el tema que se está exponiendo en cada sesión.
	3.2 Introducción a la Ley Federal del Trabajo.	Con la ayuda del material impreso se analizarán, los derechos y las obligaciones que cada trabajador tiene en cualquier centro laboral.	Acetatos. Proyector. Pizarrón. Plumones. Borrador.	2 Hrs.	Charola de entrada Interrogativa.	Ley Federal del Trabajo.	*Es necesario implementar varias técnicas grupales para lograr establecer confianza	Para verificar la comprensión de los textos analizados, se aplicará un cuestionario de cada uno de los temas vistos.
	3.3 Ley Federal del trabajo, Título V, Trabajo de las mujeres.							*Es importante que las capacitadas tengan conocimientos de sus habilidades para el desarrollo de su actividad laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

TEMA: RELACIONES HUMANAS

CARTA DESCRIPTIVA PARA EL CURSO DE CAPACITACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Objetivo Particular: Con el propósito de concretar los diversos conocimientos y actividades descritas con anterioridad, se pretende: promover en las capacitadas los conocimientos necesarios para desarrollar las habilidades y las actitudes que necesitan para el buen desempeño de su trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	TEMAS	ACTIVIDADES SUGERIDAS	MATERIAL DE APOYO	TIEMPO APROX.	MÉTODOS Y TÉCNICAS GRUPALES	BIBLIOGRAFIA	OBSERVACIONES	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Definir lo que son las relaciones humanas para mejorar la interacción entre los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, evitando así la discriminación y por lo tanto disminuir la violencia social, que pueda existir en su centro laboral. 	4.1 Definición de lo que son las relaciones humanas.	Se recomienda empezar con una serie de preguntas dirigidas al grupo, para saber si tiene algún conocimiento previo sobre el tema.	Material impreso como son: fotocopias de lecturas sugeridas	2 Hrs.	Método expositivo	Soria Víctor M. <u>Relaciones Humanas</u> . Ed. Limusa. México 2002.	*Las técnicas grupales serán implementadas de acuerdo a las características del grupo.	Se tomara en cuenta la lectura y comprensión del texto, y también la participación en forma individual o en grupo que se tenga sobre el tema que se está exponiendo en cada sesión.
	4.2. Comportamiento humano	Con ayuda del material de apoyo, se analizarán lo que son las relaciones humanas y el comportamiento humano.	Pizarrón Plumones Borrador	2 Hrs.	Los cuadros de bavelas.	Halloran Jack. <u>Relaciones Humanas</u> . Ed. Hispano Europea. Barcelona 1982.	*Es necesario implementar varias técnicas grupales para lograr establecer confianza*	Para verificar la comprensión de los textos analizados, se aplicará un cuestionario de cada uno de los temas vistos.
	4.3 Comunicación y motivación.	Implementación de técnicas grupales para su presentación y demás actividades que se presenten. Para aclarar la importancia de la comunicación y la motivación en el trabajo.		2 Hrs.	Complementar frases. Lectura comentada.	Rodríguez Estrada Mauro. <u>Relaciones Humanas</u> . Ed. Manual Moderno. México 1988.	Es importante que las capacitadas tengan conocimientos de sus habilidades para el desarrollo de su actividad laboral.	