

30



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ARAGON

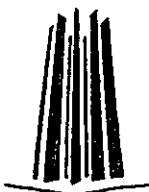
LA CAPACITACION EN LA INICIATIVA
PRIVADA Y SUS VINCULOS CON LA
ADMINISTRACION, COMO UNA ALTERNATIVA
PARA LA SUPERACION, TRABAJADOR-
EMPRESA

284470

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A :
CLAUDIA RODRIGUEZ ALCANTARA

ASESOR: LIC. JOSE LUIS ROMERO HERNANDEZ





Universidad Nacional
Autónoma de México

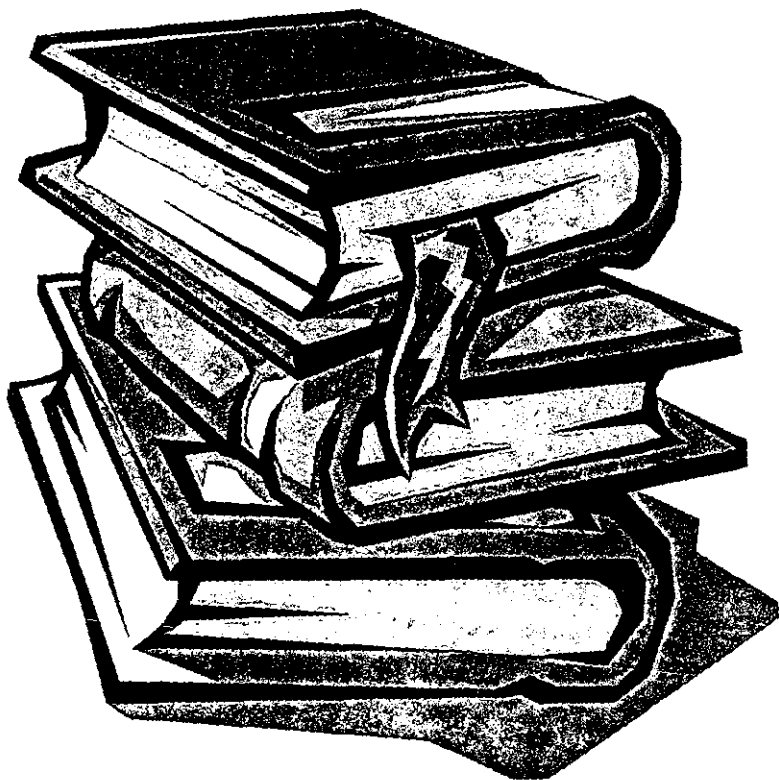


UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

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.



**No decidas tu vida entre
“trabajar” y “descansar”
¡Haz de tu trabajo una
parte integral de tu vivir!**

AGRADEZCO A DIOS:

Por darme la oportunidad de vivir y de tener fuerza
en cada momento de mi vida.

AGRADEZCO PROFUNDAMENTE A TI CHAVA:

Por darme tu apoyo moral y económico,
por darme fuerza y valor de realizar las cosas.

TE AMO...

AGRADEZCO A MIS HIJOS:

Por acompañarme a todas partes y sacrificar en algunos
momentos parte de sus niñez.

LOS AMO...

AGRADEZCO A CONCHITA, BETO Y MEMO:

Por brindarme su apoyo.

LOS AMO.

**AGRADEZCO DE CORAZÓN A MI ASESOR
PROFESOR JOSÉ LUIS ROMERO H.**

Por el apoyo y la fe que tuvo en mí durante el desarrollo
de este trabajo.

LO ADMIRO.

**A TODOS USTEDES DE CORAZÓN LES AGRADEZCO Y LES DEDICO
MI TRABAJO DE TESIS.**

GRACIAS...

INDICE

| | | |
|---|--|--|
| CAPITULO I | CONTEXTO REFERENCIAL DE LA VINCULACIÓN ESCUELA-EMPRESA | |
| 1.1.- ANTECEDENTES DE LA EDUCACION PUBLICA EN MÉXICO----- | 1 | |
| 1.2.- ANTECEDENTES LEGALES DE LA EDUCACIÓN----- | 10 | |
| 1.3.- EDUCACION-ESCUELA-EMPRESA----- | 22 | |
| | | |
| CAPITULO II | MARCO REFERENCIAL DE LA ADMINISTRACION Y LA EDUCACIÓN PUBLICA DE MEXICO | |
| 2.1.-ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DEL EJERCICIO ADMINISTRATIVO----- | 31 | |
| 2.2.- SUSTENTOS LEGALES DE LA ADMINISTRACIÓN----- | 59 | |
| 2.3.- VINCULACION, ADMINISTRACION-EMPRESA----- | 81 | |
| 2.4.- LA ADMINISTRACION EN RELACION CON LA EDUCACIÓN----- | 89 | |
| 2.5.- APOYO DE LA ADMINISTRACION A LA PEDAGOGÍA----- | 93 | |
| | | |
| CAPITULO III | LA CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE LA MODERNIDAD | |
| 3.1.- RESEÑA HISTORICA DE LA CAPACITACIÓN----- | 96 | |
| 3.2.- BASES JURIDICAS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO----- | 107 | |
| 3.3.- SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO----- | 121 | |

| | |
|--|-----|
| 3.4.- PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD----- | 125 |
|--|-----|

CAPITULO IV PROPUESTA DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA EMPRESA.

| | |
|---|-----|
| 4.1.- APORTES PEDAGOGICOS AL AMBITO DE LA CAPACITACION----- | 136 |
|---|-----|

| | |
|--|-----|
| 4.2.- ESTUDIO DE CASO REALIZADO EN LA EMPRESA: "TEÑIDOS M.G.C.,S.A." ----- | 143 |
|--|-----|

| | |
|---|-----|
| 4.3.- ESTUDIO PARA LA OPTIMIZACION DEL MODELO DE LA CAPACITACION DE LA EMPRESA "TEÑIDOS M.G.C.,S.A."----- | 148 |
|---|-----|

o

| | |
|-------------------|-----|
| CONCLUSIONES----- | 151 |
|-------------------|-----|

| | |
|-------------------|-----|
| BIBLIOGRAFÍA----- | 153 |
|-------------------|-----|

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como propósito brindar aportes de carácter pedagógico en el ámbito de la capacitación, particularmente para el caso del estudio realizado dentro de la empresa "TEÑIDOS M.G.C.,S.A."; de acuerdo al proceso de capacitación y considerando las necesidades que en dicha materia esta requiere.

Para desarrollar el presente trabajo de investigación, se requiere considerar 4 capítulos, el primero de ellos denominado CONTEXTO REFERENCIAL DE LA VINCULACIÓN ESCUELA-EMPRESA, el cual contempla los antecedentes legales de la educación, puesto que todo servicio educativo antes de ser brindado se encuentra regulado por un conjunto de normas que conforman el marco jurídico en materia de educación.

De acuerdo a esta referencia, posteriormente se consideró necesario establecer con apartado dedicado a la vinculación del proceso educativo que se desarrollo en la comunidad escolar, hacia con la empresa por lo que se consideró articular este contenido con un segundo capítulo denominado MARCO REFERENCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA EDUCACION PUBLICA EN MÉXICO.

Los contenidos en él, hacen referencia al desarrollo del concepto empresa ya trabajado en el capítulo anterior, solo que para este capítulo fue necesario desglosar desde las sustentas legales de la administración, hasta los procesos de vinculación entre la administración y la empresa. Todo ello con la finalidad de contar con los elementos que se relacionan con el campo de la capacitación.

Dicho campo es considerado para efectos de dicho trabajo como una modalidad de la educación no formal, en este sentido se encuentra una relación con el objeto de estudio de la pedagogía, aplicado en el ámbito laboral por lo que hace indispensable al describir las bases jurídicas de la capacitación y en el adiestramiento así como su Sistema Nacional de Capacitación, y su vigente Programa Nacional, contenido que forma parte del capítulo 3 denominado LA CAPACITACIÓN EN EL MARCO DE LA MODERNIDAD.

Finalmente bajo este contexto se aborda el capítulo 4 que llevará por título PROPUESTA DE CAPACITACIÓN , PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA LA EMPRESA; el cual es el resultado de los tres capítulos anteriores puesto que una vez que sabemos que tipo de educación me estoy refiriendo, a que tipo de administración y a la capacitación, me estoy abocando, puedo decir que la capacitación es un instrumento por medio del cual se puede obtener una superación personal y una superación de empresa; por que el aprender, el transmitir conocimiento es parte del proceso enseñanza-aprendizaje y el que no sabe y/o aprende no se supera jamás.

CAPITULO

UNO

1.1. - ANTECEDENTES DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO

La Educación, es el proceso formativo del individuo, que se presenta hoy en nuestros días como "Un problema fundamentalmente social en las que están implicadas cuestiones vitales como son el desarrollo económico y político de los países, la participación de la colectividad en la transformación del medio y de la sociedad la luz y un afán que es común a todos de superar las condiciones de vida en los grandes grupos de población ". (1)

"Se antoja una deliberada y coincidencia, producto de un consenso mundial, en estos momentos en casi todos los países llegan al enjuiciamiento de los esquemas tradicionales y el contenido en el mismo de los sistemas de enseñanza ". (2)

"Todo parece indicar que estamos asistiendo a los comienzos de una gran revolución educativa, ya no como resultado de un esfuerzo intelectual sino como una consecuencia de urgencias inaplazable vividas por todos los pueblos ". (3)

La educación en la vida cultural pueden clasificarse conforme a un orden cronológico, el cual a partir de la época precortesiana, en un periodo de cultura muy rudimentaria con aspectos no sistemáticos, en los pueblos nómadas; la etapa de las poblaciones sedentarias con gran ignorancia en la agricultura y con limitadas acciones educativas irreflexivas en intencionadas. Así fue hasta la llegada de la conquista, cuya cultura ritual, ofrecía aspectos más avanzados.

"Tales como la escritura jeroglífica, conocimientos fundamentales de la astronomía, la aplicación del calendario a la medición del tiempo, edificaciones y construcciones monumentales, la religión politeísta y un esquema muy singular, principalmente en las culturas Náhuatl y Maya. La primera corresponde a los toltecas, chichimecas y aztecas, fueron los principales náhuatls que poblaron la Altiplanicie".

La sociedad Tolteca, estuvo dividida en castas: como la privilegiada (como el Rey, los sacerdotes y los guerreros), quienes se preparaban para heredar la misión y el predominio social de sus ascendientes; mientras la plebeya (como eran los nobles y los siervos) era ajena a toda educación formal.

Así fue como se formo una aristocracia, cuya educación, como privilegio, contribuyó a desarrollar una cultura bastante amplia.

La educación de los chichimecas era la primitiva, práctica y rutinaria, se encontraba en la etapa de la acción espontánea para la adaptación de los menores hacia las costumbres de los adultos.

Los aztecas, en su etapa más tardía, organizaron notables juntas para estudiar las artes y las ciencias, y a su vez preparar maestros que enseñaran con éxito en las escuelas ".
(4)

Así que surgió una educación del Estado organizada: se ordenaba y se adiestra a los sacerdotes, a los guerreros y los individuos de las otras clases aprendían oficios.

La instrucción del Estado, a cargo de la organización social, empezaba cuando los adolescentes, a los quince años de edad, eran entregados al sacerdote superior del Calmecac o al jefe de Telpuchcalli.

En el Calmecac, al igual que en el seno de la familia, la disciplina era áspera y los quehaceres muy duros; cada cinco años se hacía según los méritos de cada uno, para ascender en la escala sacerdotal, comprendía 3 grados:
Tlamacazto (acólito), Tlamacaztli (diácono), y Tlamanacac (sacerdote).

Los padres vigilaban la educación de los hijos y las madres daban instrucciones a las hijas. La educación femenina abarcaba dos aspectos: El religioso y el doméstico, que incluía el moral. Sus principales características eran la vigilancia estrecha en intransigente sobre las educandas y los castigos moderados.

Las jóvenes se preparaban para ser sacerdotisas y también se aprendían el tejer y los trabajos en pluma para las vestiduras ceremoniales.

Entre los mayas, la educación abarcaba 2 aspectos: El familiar, que era encomendado a los padres y al público que se impartía en instituciones especiales por sacerdotes y maestros en el oficio.

En la época colonial, a raíz del descubrimiento de América los monarcas españoles dictaron sus primeras exposiciones protectoras de los indígenas que entre ellas la ordenanza de Burgo.

Las primeras evangelizaciones (1523) la emprendieron los franciscanos entre de ellos mencionarse a Juan Tecto, Juan de Aora y Pedro de Gante, se levantaron escuelas para los hijos de los caciques y otras personalidades indígenas, el iniciador de esta obra fue Gante.

En el magisterio de Santiago Tlatelolco figuraron los frailes Juan de Gaona, García de Cisneros, Andrés de Olmos, Francisco Bustamantes, etc.

La educación rural se inició con el aprendizaje de la doctrina cristiana, la lectura y escritura del idioma español y el canto llano. En 1531 se propuso al consejo de INDIAS un plan de organización social para los indígenas en el cual llegaron a

formarse hasta 200 hospitales- pueblo, es decir, congregaciones de indígenas fundadas en la práctica del cristianismo, el trabajo colectivo y la vida comunal y cuyo funcionamiento comprendía la instrucción de la niñez, la protección de los huérfanos, en hospedaje a los peregrinos, el albergue a los desvalidos y el cuidado de los enfermos, y es aquí donde comienzan a surgir los colegios y las escuelas dirigidos principalmente por las iglesias.

En la época independiente, Wenceslao Sánchez de la Barquera y José Joaquín Fernández de Lizardi, divulgaron en México las ideas de Juan Jacobo Rousseau y de los enciclopedistas y la concepción naturalista de la enseñanza, es cuando surge el descontento o inconformidad de los fundadores del Colegio de las Vizcaínas y se opone a que el clero tenga ingerencia en el plantel hasta lograr el carácter laico, y así es como empieza a impartirse la educación a corto plazo y bajo costo en México, pues la Nación carecía de recursos para proporcionar ese servicio al mayor número de mexicanos y tampoco disponía de profesorado.

El sistema lancasteriano consistía en utilizar a los alumnos de mayor edad y conocimiento para que instruyeran a los pequeños y menos avanzados, estos monitores después de escuchar al maestro, repetían las lecciones de diez a veinte niños quienes de acuerdo con las ideas de Joseph Lancaster y de Alexander Melville Bell (creadores del método pedagógico de la enseñanza mutua), debían sentarse en semicírculo en torno al expositor.

Los expositores se encargaban de vigilar a los monitores, de distribuir el material, y de enseñar cuáles de los alumnos debían de ser premiados o sancionados, la escuela lancasteriana introdujo el empleo de mapas, carteles y areneros y los ejercicios del dictado.

En la enseñanza, el 21 de octubre de 1833, se suprimió la Real y Pontificia Universidad de México creó la Dirección General y de Introducción Pública la cual se hizo cargo de todos los establecimientos oficiales de enseñanza en el Distrito y Territorios Federales, de los monumentos artísticos de los depósitos de antigüedades e historia natural y de los fondos asignados al ramo educativo; la del 23 de octubre, que declaró la libertad de la enseñanza y por lo cual se crearon seis instituciones de nivel superior organizadas como bases científicas de estudios preparatorios, ideológicos y de humanidades, las ciencias medicas, físicas, matemáticas y de jurisprudencia eclesiástica, además de la cátedra de botánica, agricultura practica y química aplicada a las artes que funcionaron por separado en el hospicio y el huerto de Santo Tomás, la del 26 de octubre creó la Biblioteca Nacional, instituyó las escuelas normales y dispuso la creación de primarias en cada uno de los seis establecimientos de estudios superiores en todas las parroquias de la ciudad y los pueblos del Distrito.

El doctor José María Luis Mora, consejero de Gómez Farias autor que rigió las siguientes medidas: corregir cuanto fuera posible destruyendo todo lo que fuera inútil y perjudicial a la enseñanza, adecuar, el sistema a las necesidades del orden social, y difundir entre el pueblo los medios indispensables para el aprendizaje. Además consideraba la educación como base de las libertades y de la ciudadanía que ponía en manos del estado, el control de las escuelas; establecía que la enseñanza sería libre dando ocasión a que surgieran planteles privados vigilados por el estado y establecían que la instrucción primaria fuera para niños como para adultos, sin distinción de clase.

Esta política fue abandonada con el regreso de Antonio López de Santa Anna. Al triunfo de la tendencia republicana federal la educación volvió al primer plano de las tareas de reconstrucción nacional. Manuel Baranda se hizo cargo del ministerio de justicia y instrucción en 1843 y al año siguiente logró dar unidad al sistema. Entonces existían 1310 escuelas primarias. Vidal Alcocer, fundo en 1846 la sociedad de beneficencia para la educación y amparo de la niñez desvalida, cuya misión consistía en recoger a los indigentes para darles casa, instrucción y sustento en 1858 esta institución tenía ya 33 escuelas repartidas en veinte barrios, con una población de 7000 niños.

Por decreto el 26 de octubre de 1842 estos se le dio el carácter de Dirección General de Instrucción Primaria en la República y se convocaron a cursos para la redacción de los libros de texto auspicio el establecimiento de las escuelas normales e instaló planteles en Querétaro, San Luis Potosí, Oaxaca, Zacatecas, Puebla, Nuevo León, Veracruz, Durango, Jalisco, Chihuahua, México, Sinaloa, Tabasco, Michoacán, Coahuila y California.

A partir de 1845, ya sin reconocimiento oficial mejoró el salario de los maestros, perfeccionó los programas de estudio y continuo capacitando a los profesores, pues los propios monitores pasaban al magisterio cuando demostraban preparación e inclinaciones.

En 1850 el Plan de Estudios comprendía la lectura, escritura, aritmética, doctrina-cristiana, educación cívica, nociones de urbanidad y gramática castellana. En 1867 se agregan la geografía, dibujo y geometría. Para entonces se habían fundado escuelas de medicina (1829), de agricultura (1834) y comercio (1845)." (5)

"En 1833 el presidente de la República, Valentín Gómez Farias que indica expidió las primeras Leyes de Reforma entre ellas la 20 de agosto, que incauto por considerar los fondos piadosos destinados a las Filipinas, suprimió la Universidad de México por considerarla ajena a los intereses mayoritarios. En este período se realizó por primera vez el planear y organizar científicamente a la educación; se creó la Dirección General

de instrucción pública para distrito territorios federales; cuyas funciones consistieron, básicamente en formular reglamentos para la instrucción, selección de profesores y el diseño de material didáctico”.

El conflicto entre Federalistas y Centralistas sumerge al país en una anarquía general repercutiendo en el sistema educativo; sin embargo, a pesar de la crisis, el congreso declaró la necesidad de impartir una educación y obligatoria para todas las personas entre siete y quince años (1842).

La Constitución de 1857 subraya la libertad de la enseñanza, y el artículo 117 sienta las bases de la política educativa. En 1861 se expide el decreto mediante el cual se crea el Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, la cual tenía como función básicamente el desempeño de todos los asuntos relacionados con la educación pública.

Durante el segundo Imperio se vuelve a suprimir la Pontificia Universidad de México reabierta por Santa Anna, y se elabora una nueva Ley de Instrucción Pública que hace hincapié en que la instrucción religiosa sea parte integrante de la educación. Paradójicamente, se reitera la necesidad de una educación gratuita y obligatoria.

A la caída de Maximiliano vuelven a regir la Leyes de Reforma y las leyes posteriores fundamentan la necesidad de una educación laica, gratuita y universal. Se reitera la importancia de una educación ajena a cualquier influencia religiosa y la educación laica se convierte así en otra conquista histórica popular.

Durante el régimen de Porfirio Díaz se confirma el establecimiento de la Normal de Maestros y se elabora la Ley de Instrucción Primaria, en 1888, a fin de unificar la enseñanza elemental.

En 1891 se promulga la Ley Reglamentaria de la Instrucción Obligatoria y 7 años más tarde se decreta una ley mediante la cual se establece la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes, siendo don Justo Sierra su primer titular.

Para 1908 la Ley de Educación Primaria reafirma la importancia de una educación Nacionalista, Integral, Laica y Gratuita. Esta ley sintetiza en gran medida la ideología de los movimientos libertarios hasta entonces, y establece la reorganización de la enseñanza primaria conforme a las concepciones científicas de la época.

A consecuencia del movimiento revolucionario de 1910, surge la Constitución de 1917 la cual confirma todas las conquistas educativas del liberalismo. En su artículo 3°. Establece que la educación es libre; pero será laica la que se dé en los establecimientos oficiales de la educación, lo mismo que la enseñanza primaria elemental y superior que se impartiera en los establecimientos particulares. Por otra parte el artículo 123 establece la obligación por parte de las empresas, de proporcionar escuelas enfermerías a los trabajadores, así como otros servicios necesarios para la comunidad.

Mediante un decreto expedido el 28 de septiembre de 1921 se crea la Secretaría de Educación Pública, siendo don José Vasconcelos su primer titular. Al igual que la ley de la misma y desde entonces conserva su mismo nombre.

Junto con la creación de la SEP fueron establecidas la oficialía mayor y el Departamento de Instrucción Primaria y Normal, de los cuales surgieron, en 1960, las actuales Direcciones Generales de Enseñanza Primaria y en el Distrito Federal y las de los Estados y Territorios Federales.

A partir de la creación de la SEP sus funciones y complejidad han ido en aumento. En algunos casos se incorporaron a la coordinación de la SEP organismos existentes con anterioridad, como ocurrió con el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, y el Instituto Nacional de Antropología; en otras ocasiones, la necesidad de atender en forma más integral y armónica los problemas planteados por la educación condicionaron la estructuración de nuevas dependencias, como el Departamento de Educación Física (1923), el Departamento de Psicopedagogía (1925) y la Inspección General de Jardín de Niños (1928).

Las políticas de desarrollo económico y social planteadas por los gobiernos posrevolucionarios exigían la información de cuadros técnicos capaces de implementar dichos programas, por lo que fueron creados el Departamento de Enseñanza Técnica, Industrial y Comercial (1923), las escuelas centrales agrícolas (1925), el Instituto Politécnico Nacional (1937), y el Centro Nacional de Capacitación para la Enseñanza Tecnológica (1962).

El cumplimiento de las funciones conferidas a la SEP requería de organismos especializados en la investigación pedagógica y educativa del diseño y la distribución de los libros de texto; de la atención a grupos marginados y de unidades de apoyo en la planeación, en la implementación y en el control de dichas funciones. De esta manera fue creado un gran número de dependencias cuyos diferentes niveles

jerárquicos iban desde mesas o secciones, hasta direcciones generales y subsecretarías.

En este periodo se fundan varias de las instituciones más importantes dentro de la cultura mexicana, tales como el Instituto Nacional de Pedagogía, fundado en 1936; el Instituto Politécnico Nacional, en 1937, el Instituto de Antropología e Historia, en 1939; y el Colegio de México, en 1940.

El Congreso aprueba, en 1939, una nueva Ley Orgánica de Educación en la cual se insiste en la necesidad de una educación internacionalista y se acentúan la convicción democrática y la confraternidad humana.

En la SEP hubo, sin embargo, un factor que permitió plantear a la reforma administrativa como un esfuerzo global y coordinado, dirigido hacia una total reestructuración interna, y lo constituyó el hecho de que está comenzó durante diciembre de 1970, aún antes de que fuera iniciado el proceso oficial institucional.

Esta primer reestructuración realizada conforme al acuerdo presidencial del 16 de abril de 1971, permitió la paulatina modificación de las estructuras orgánicas en cada una de las secretarías.

En los 4 años posteriores se continuo con el proceso de reforma administrativa, suprimiéndose, fusionándose o creándose nuevas direcciones generales, dependencias y oficinas de acuerdo a una nueva y funcional organización interna.

La importancia de este primer paso estructural dentro de los programas de reforma administrativa queda aún más clara si recordamos por ejemplo que durante el periodo 1964-70, existía una Subsecretaría General que además de tener funciones académicas derivadas del Instituto Federal de Capacitación de Magisterio, realizaba otras estrictamente administrativas derivadas de la Dirección General de Personal y de la Dirección General de Edificios.

Algunos otros proyectos de gran importancia se encuentran también en esta tercera etapa, como son los modelos para la asignación de recursos, y la mecanización general de todos los recursos y procedimientos rutinarios para recabar información, registro y certificación, apoyados por los sistemas de procesamiento e información de la Dirección General de Planeación.

“En los 80’s se aplica el Plan Nacional de Desarrollo y en donde se realiza un programa específico para la educación”. (6)

En lo que a capacitación respecta en relación con el Programa Nacional de Capacitación y Productividad de Educación durante el periodo de 1990-1994,

realizado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el cual procuro integrar de forma ordenada un variado y considerable conjunto de elementos considerando indispensable para la realización, y un gran esfuerzo en la formación de los Recursos Humanos para la incorporación de la actividad productiva como para el mejoramiento de la productividad en las empresas, así como en la economía en general.

El carácter e importancia del contenido de este programa, establece en primer término un marco general de referencia en lo que se refiere al alcance del programa y sus tendencias, en cuanto a la productividad tanto en México como en lo internacional se destaca la magnitud del camino y desarrollo del país, como el de los países desarrollados y se apuntan, y se señalan de manera muy general, los diferentes factores que inciden con mayor fuerza en los niveles de productividad de la economía, también nos habla de la estrategia de modernización que propugna el Plan Nacional de Desarrollo donde hace la propuesta de cinco objetivos básicos, los cuales realicen la orientación de las distintas acciones las cuales tienden al mejoramiento de la capacidad productiva de los recursos humanos y la incrementación de la productividad.

También se definen los campos de acción en cinco grandes temas de particular importancia para el mejoramiento de la productividad y el poder procurar el desarrollo del potencial productivo de los mexicanos y sus posibilidades de realización personal a través del trabajo.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad hace una estimación conveniente al incorporar un análisis de cada tema no solo una descripción de su importancia, desde un punto de vista conceptual si no hace una mínima discusión de los aspectos que conforman nuestra realidad en cada caso.

A partir de 1995 al 2000, se presenta el Plan Nacional de Desarrollo del cual se desglosan una serie de programas sectoriales en el cual comprende a la soberanía al final del siglo XX, los desafíos del presente la defensa de la soberanía.

Por un estado de derechos y un país de leyes, como es su aspiración, las estrategias y las líneas de acción; como son la seguridad pública, la lucha contra el crimen organizado, impartición de justicia, etc.

Le sigue el desarrollo democrático, como es la convicción democrática el compromiso político con la democracia, una presidencia democrática en un régimen

republicano fortalecido, la participación social y el fortalecimiento de la representación ciudadana, etc.

Le da seguimiento con el desarrollo social en el cual se involucra, a la aspiración por la justicia social, el desafío demográfico, el objetivo de la política de desarrollo social, etc.

Y el último es para el crecimiento económico, como son las estrategias generales, para el crecimiento, el sistema financiero para impulsar el ahorro y la inversión productiva, el uso eficiente de los recursos para el crecimiento, aquí es donde entra el empleo y la productividad, la desregulación y fomento de la competencia interna y externa, como la infraestructura de insumos básicos.

De aquí se desprende el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales entre otros, pero solo menciono estos dos, por que son el caso que nos ocupa y este ultimo es la continuación por así decirlo del Programa Nacional de Capacitación y Productividad de 1990-94. Solo que el Programa de Empleo abarca a partir de 1995-2000, en el cual se maneja, la situación del mercado laboral, la política laboral 95-00, que va desde el fortalecimiento de la capacitación e impulso a la productividad de trabajo, hasta la defensa de los derechos laborales y modernización de la impartición de un juicio laboral.

Una vez examinados los antecedentes de la Educación Publica en México, será necesario hacer lo apropiado en cuanto a los antecedentes legales de la educación, puesto que es básica para el desarrollo físico, mental y profesional del individuo en general ya que está regidas por leyes, y por un trayecto histórico legal, puesto que todo servicio educativo antes de ser brindado se encuentra regulado por un conjunto de normas, que contemplan al marco jurídico en materia educativa, esto es con el fin de poder adentrarnos en el tema específicamente, y así poder establecer la vinculación entre la escuela-empresa y realizar el inicio del estudio, el cual nos dirigía al ámbito de la Capacitación.

1.2. - ANTECEDENTES LEGALES DE LA EDUCACION

El bosquejo histórico de las normas fundamentales que han regido la educación en México, las cuales datan a partir de la Independencia de donde se permite apreciar, desde un punto de vista ideológico y doctrinario.

" La evolución de los conceptos que han inspirado el esfuerzo educativo de la nación, la constitución política expedida por las cortes de Cádiz, el 19 de marzo de 1812.

Las facultades de la corte son: (el Art. 131°) establecer el Plan General de Enseñanza Pública (fracción XXII); tocará a las disposiciones provinciales (Art. 335 °) promover a la educación de la juventud conforme a los planes aprobados (fracción V); que en todos los pueblos se establecerán escuelas de primeras letras en las que se enseñarán a los niños a leer, escribir, contar y el catecismo de la religión católica que comprendían una breve exposición de las obligaciones civiles (Art. 336°); así mismo se arreglará y creará el número componente de Universidades y otros establecimientos de instrucción que juzguen conveniente para la enseñanza de las ciencias, la literatura y las bellezas (Art. 367°).

El Plan General de Enseñanza será uniforme (Art. 368°); y habrá una dirección general de estudios, compuesta de personas que de conocida Institución a cuyo cargo estará bajo la autoridad del gobierno, la inspección de la enseñanza pública (Art. 369°).

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, fue sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814 la instrucción como necesaria todos los ciudadanos, deben ser favorecidos por la sociedad (Art. 39°); la Constitución Federal de los Estados Unidos mexicano del 4 de octubre de 1824.

Las facultades exclusivas del Congreso General son:

Promover la ilustración, asegurando por tiempo limitado derechos exclusivos a los autores por sus respectivas obras. Estableciendo colegios de Marina, Artillería e Ingenieros.

Establecimientos de ciencias naturales, exactas y morales, nobles artes y lenguas, sin perjudicar la libertad que tienen las legislaturas para el arreglo de la educación pública en sus respectivos Estados.

(Art. 50°); las Leyes Constitucionales de la República Mexicana del 29 de diciembre de 1836. Le toca a las juntas departamentales.

(Art. 14°); inician las leyes relativas a la educación pública, (fracción I) se deben de establecer escuelas primera educación en todos los pueblos de su departamento. (Fracción III) y dictar todas las disposiciones convenientes a la conservación y mejora de los establecimientos, cuidar las escuelas de primer enseñanza que se vaya los fondos del común.

(Art. 25°) Bases Orgánicas de la República Mexicana, acordadas por la honorable Junta Legislativa establecida conforme a los decretos del 19 y 23 de diciembre de 1842, sancionada por el supremo gobierno provincial, el 12 de junio de 1843 y publicadas el día 14 siguiente: son las facultades de las asambleas departamentales (Art. 34°); crear fondos para los establecimientos de instrucción (IV) y fomentar la enseñanza pública en todos sus ramos (VII) Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana dada en Palacio Nacional el 15 de mayo de 1856; quedando prohibidos todos los monopolios relativos a la enseñanza y ejercicios que las profesiones (Art. 38) la enseñanza privada es libre, el poder público no tienen más intervención que la de cuidar que la de cuidar que no se ataque a la moral, más para el ejercicio de las profesiones científicas y literarias se sujetarán, los que a el aspiren, a lo que determinen las leyes generales acerca de estudios y exámenes (Art. 39); son atribuciones de los Gobernadores (Art. 117) crear fondos para establecimientos de instrucción (VI). Fomentar la enseñanza pública en todos sus ramos (X) Constitución Política de la República Mexicana del 5 de febrero de 1857: *la enseñanza es libre.*

La Ley determinará que profesiones necesitan Título para su ejercicio con qué requisitos sé deber de expedir (Art. 3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de Febrero de 1917: la enseñanza es libre, pero será laica la que se ve en los establecimientos oficiales de la educación, lo mismo que la enseñanza primaria, elemental y superior, que se impartía en lugares particulares.

El artículo 3°; dice que la ley determina en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio las condiciones que deben llenarse para obtener las autoridades que han de expedirlo (Art. 4) son obligaciones de los mexicanos (Art. 31) hacer que sus hijos o pupilos menores de quince de años concurren a las escuelas públicas o privadas para obtener la educación primaria y elemental o militar, durante el tiempo que marque la ley de instrucción publica en cada Estado (I) el congreso tiene facultad (Art. 23) para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales y superiores, secundarias y profesionales de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza.

"Los títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata, sintieran sus efectos en toda la República (XXV); en toda negociación agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase, los patrones, estarán obligados a establecer escuelas (Art. 123, fracción XII)". (7)

"La declaración de reformas a la Constitución del 28 noviembre de 1934, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre siguiente: la educación que imparta el estado será socialista y además de excluir toda doctrina religiosa que combatirá el fanatismo y los prejuicios, para lo cual la escuela organizará sus enseñanzas y actividades de forma que permita crear en la juventud un concepto racional y exacto del universo y de la vida social."(8)

" I) Las actividades, las enseñanzas y los planteles particulares deberán ajustarse, sin excepción alguna, a lo dispuesto en el párrafo inicial el cual estará a cargo de personas que en concepto de estado tengan suficiente preparación profesional, que contenga una conveniente moralidad e ideología acorde con este precepto.

II) La formación de planes y programas, como de métodos de enseñanza corresponderá en todo caso al Estado.

I.-

III) No podrán funcionar los planteles sin haber obtenido previamente, en cada caso, la autorización expresa en el poder público.

IV) El Estado podrá revocar, en cualquier tiempo las autorizaciones concedidas." (9)

" El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas o lo mismo que a todos aquellos que les infrinjan.

" En él (Art. 3º); la Declaratoria de Reforma a la Constitución del 15 de octubre de 1946 publicada en el Diario Oficial el 30 de diciembre siguiente.

(Art. 3º) La educación que imparta el Estado-Federación, y municipios tenderá a desarrollar armónicamente las facultades del ser humano y fomentará en el a la vez el amor a la patria y la conciencia solidaridad la internacional en la independencia y la justicia:

I.- Garantiza el artículo 24 la libertad de creencias.

- a) Será democrática considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político
- b) Será Nacional, en cuanto, sin hostilidad ni exclusivismo, atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos.
- c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aportan a fin de robustecer en el educando, aprecio por la dignidad de la persona y la integridad de la familia.

II.- Los particulares podrán impartir educación en todos sus grados, en cada caso la autorización es presa del poder político.

III.- Los planteles educativos particulares se dedicarán a cumplir los planes y programas oficiales.

IV.- Las corporaciones religiosas, los ministros de los cultos, las sociedades por las acciones, que exclusiva o predominantemente realicen actividades educativas.

V.- El estado podrá retirar discrecionalmente en cualquier tiempo, el reconocimiento de la validez oficial a los estudios hechos en planteles particulares.

VI.- La educación primaria será obligatoria.

VII.- Toda la educación que el estado imparta será gratuita.

VIII.- El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República expedirá las leyes necesarias destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios.

El 29 de noviembre la Ley Federal de Educación reglamentaría el artículo 3º constitucional, entró en vigor el 13 de diciembre de 1973; esta decisión aboga la Ley Orgánica de la Educación Pública, reglamentaria de los artículos 3º, 31 fracción I; 73 fracciones, fracciones X y XXV y 123, fracción XII de la Constitución, expedida el 31 de diciembre de 1942 y publicada en el Diario Oficial el 23 de enero de 1942.

El apartado B del artículo 123 de la Constitución garantiza la movilidad del magisterio y concede a este prestaciones sociales a cargo del ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) de la enseñanza lo que acontece a su sindicato.

Las disposiciones en vigor en materia de educación, cuya fecha se indica entre paréntesis, son las siguientes y son publicaciones del Diario Oficial.

1. - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Art. 3°. 31, 73 XXV y 123 apartado A, fracción XII.
2. - Decreto por el que se adiciona con una nueva fracción VIII el Art. 3° constitucional, y se conserva la anterior con él número IX (9 de junio de 1980).
3. - Ley Orgánica de la Administración Pública Federal: artículo 38 (29 de diciembre de 1976).
4. - Decreto de reformas y adiciones de la ley anterior (29 de diciembre de 1982).
5. - Ley Federal de Educación (29 de noviembre de 1973, que abroga la del 23 de enero de 1942).
6. - Ley Nacional de Educación para Adultos (31 de diciembre de 1975).
7. - Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública (9 de agosto de 1985).
8. - Ley para la coordinación de la Educación Superior (29 de diciembre de 1978).
9. - Ley Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia (3 de febrero de 1939).
10. - Ley que crea el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (31 de diciembre de 1946).
11. - Decreto que regula de los estudiantes de las escuelas Normales Federales y las obligaciones de los becarios de esos planteles (9 de enero de 1960).
12. - Ley Federal de Derechos de Autor (21 de diciembre de 1963).
13. - Ley Federal sobre monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas (6 de mayo de 1972) y su reglamento(8 de diciembre de 1975).
14. - Decreto por lo que se crea el Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud (30 noviembre de 1977).
15. - Acuerdo por el que se determina que el Consejo de Programas Culturales y Recreativos es el organismo encargado de analizar, coordinar y evaluar esas actividades (17 de marzo de 1978).

16. - Acuerdo por el que se establecen Delegaciones Generales en cada uno de los Estados de la Republica (22 de marzo de 1978).

17. - Acuerdo que instituye el Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos (28 de julio de 1978).

18. - Decreto que crea la Universidad Pedagógica Nacional (29 de agosto de 1978).”(10)

19. - Acuerdo que crea la Comisión Coordinadora del Servicio Social de Estudiantes de Instituciones de Educación Superior (21 de septiembre de 1978).

20. - Acuerdo que determina la organización y el funcionamiento del Consejo de Contenidos y Métodos Educativos (9 de octubre de 1978).

21. - Reglamento del Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (10 de enero de 1979, abroga la Ley del Consejo del Sistema Nacional de Educación Técnica, del 25 de noviembre de 1975).

22. - Reglamento del Consejo Nacional Consultivo de Educación Normal (10 de Enero de 1979)

23. -Reglamento interior de la Comisión Coordinadora del Servicio Social de Estudiantes de las Instituciones de Educación Superior (15 de Mayo de 1979).

24. - Decreto que crea la Comisión Nacional de libros de Texto Gratuito como organismo público descentralizado (28 de Febrero de 1980, abroga el Decreto del 13 de Febrero de 1959).

En 1977 se elaboró el Plan Nacional de Educación, cuyos objetivos se agrupan en 4 rubros, cada uno con varios incisos:

1. - Fortalece el carácter democrático y popular de la educación:

Igualar las condiciones de acceso a la escuela primaria.

Atender la totalidad de la demanda de educación primaria.

Establecer la obligación para el Estado y para los Mexicanos de ofrecer educación secundaria a todos los niños y jóvenes en edad de recibirla.

Conceder atención prioritaria a los servicios destinados a comunidades indígenas y a los grupos marginados urbanos y rurales.

Promover por todos los medios de comunicación los sistemas de educación abierta para los adultos.

2. - Elevar la calidad de la Enseñanza:

- Fomentar el ajuste permanente de los contenidos y métodos educativos a las exigencias de la región y del individuo.
- Crear la Universidad Pedagógica Nacional.
- Capacitar a los maestros en servicio.
- Enriquecer el ámbito escolar por medio de incentivos culturales y recreativos.
- Afirmar los valores nacionales robusteciendo la conciencia del patrimonio histórico la expresión de las culturas y autóctonas.
- Alentar la expresión artística de los educandos y de los miembros de la comunidad.
- Fomentar la salud física, la practica del deporte y la recreación instructiva.

3. - Vincular la educación a los objetivos nacionales a las necesidades de desarrollo:

- Proporcionar a los jóvenes atención específica según los problemas de su edad para facilitar su incorporación a la vida y democrática y productiva.
- Dignificar el trabajo como medio de realización, y multiplicar los sistemas de capacitación por métodos extraescolares.

4. - Suscitar y organizar los esfuerzos sociales en favor de la educación:

- Impulsar las disposiciones legislativas que definan y garanticen la autonomía de las instituciones de educación superior.
- Programar nacional y regionalmente los servicios educativos para mejorar la administración y la supervisión escolar.

- Distribuir equitativamente la carga del financiamiento de la educación entre la Federación, los Estados y los Municipios.
- Comprometer y orientar a los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos.

Este programa tenía fundamentalmente 3 objetivos:

1. - Asegurar a todos los niños la posibilidad de cursar la enseñanza, primaria, castellanizar a los indígenas monolingües, y alfabetizar e impartir la primaria a los adultos iletrados.
2. - Al tiempo de empezar a impartir este programa se establecen delegaciones Generales de la Secretaría de Educación en cada una de las entidades de la República. Esta desconcentración administrativa, a parte de simplificar trámites y operaciones lentos y complicados, permitió formular diagnósticos más realistas y ajustar la prestación de servicios de las necesidades regionales.
3. - La creación de las Delegaciones, brindó la oportunidad de reintegrar a tareas ejecutivas a varios distinguidos educadores que estaban jubilados o que se mantenían al margen de las responsabilidades públicas.

De este modo se logró por primera vez en la historia del país, que un Delegado general pudiera coordinar y dirigir la acción educativa federal en cada uno de los Estados de la República.

"Los Programas y los objetivos del sector educativo para el periodo 1979-1982 fueron los siguientes:

- 1.- Ofrecer educación básica a toda la población, particularmente a los niños y adolescentes en edad escolar.
- 2.- Vincular la educación terminal con el sistema productivo de bienes y servicios sociales y nacionalmente necesarios.
- 3.- Elevar la calidad de la enseñanza.
- 4.- Mejorar la atmósfera cultural.
- 5.- Aumentar la eficiencia del sistema, para lo cual era indispensable descentralizar los servicios.

Estos cinco objetivos determinaron la formulación de 52 programas, de los cuales 12 fueron considerados como prioritarios:

- 1.- Primaria para todos los niños.
- 2.- Castellanización de la población indígena monolingüe.
- 3.- Educación de adultos.
- 4.- Coordinación y racionalización de la Educación Superior.
- 5.- Fomento de la educación terminal de nivel medio superior.
- 6.- Impulso a la Universidad Pedagógica Nacional.
- 7.- Mejoramiento del sistema de formación de maestros.
- 8.- Actualización de los contenidos y métodos educativos.
- 9.- Promoción del hábito de la lectura.
- 10.- Mayor eficiencia administrativa.
- 11.- Desconcentración de la administración y de la operación de los servicios educativos federales.
- 12.- Capacitación de los recursos humanos.

El 8 de Agosto de 1983 se promulgó el decreto que ordena la Descentralización de la Educación básica y normal, en cuya virtud se inició la conversión de las delegaciones generales de la SEP en Unidades del Servicio a Descentralizar (USED).

El 23 de Marzo de 1984 un acuerdo presidencial dispuso elevar la educación normal al nivel de licenciatura, y el 9 de agosto siguiente se publicaron las normas de aplicación.

Del 8 al 11 de Enero de 1984, la Segunda Asamblea de la Academia Nacional de la Cultura Fundada en 1976 por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación aprobó las cuatro declaraciones siguientes que el magisterio organizado aportará su experiencia, responsabilidad profesional y su mejor esfuerzo para alcanzar las metas

señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo, en especial las de carácter educativo, esta acción se funda en los postulados del artículo 3° constitucional, el gobierno debe tomar las medidas necesarias a efecto de que las escuelas particulares respeten de manera irrestricta ese ordenamiento jurídico; y que la Universidad Pedagógica Nacional sea la institución rectora de la formación de los maestros mexicanos.

El 3 de Octubre de 1984 quedó establecido el Sistema Nacional de Orientación Educativa.

El 21 de Enero de 1985, se puso en marcha el Programa de Descentralización de la Administración Pública Federal, conforme al cual la SEP transfirió a cinco estados de la República los bienes muebles e inmuebles necesarios para la operación de las Casas de Cultura de los Consejos Estatales de Recursos para la atención de la juventud.

Del 23 al 25 de abril de 1985 se realizó el Foro Nacional sobre la Educación Básica en México, convocado por la SEP.

Del 25 al 27 de abril de 1987 el Director General de la UNESCO, Amadou Mather Mbow, declaró en México que el objetivo de liquidar el analfabetismo para el año 2000, sería alcanzable con la voluntad del gobierno.

En el transcurso de estos mismos días De la Madrid Presidente de la República Mexicana declaró alfabetizados a un millón de mexicanos en el último año, con lo cual el analfabetismo se había abatido en México del 9.2% en 1985 al 8.6% en 1987.

El 24 de Febrero de 1987, fue solemnemente conmemorado el Centenario de la Escuela Nacional de Maestros (ENM). A partir de septiembre de 1987, la ENM fue convertida en una institución de tipo superior, cuyos estudiantes egresan con el grado de licenciatura.

En Mayo de 1992 el Gobierno Federal suscribió el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. Por este medio transfirió la Secretaría de Educación Pública a los Gobiernos Estatales la dirección de los establecimientos educativos.

El 18 de junio de 1993 el titular del Ejecutivo federal envió a las cámaras, una iniciativa de Ley General de Educación, donde se formulan en términos legales la filosofía y los métodos expresados inicialmente en el acuerdo Nacional de para la Modernización Educativa.

El Proyecto de la Ley fue aprobado por la Cámara de diputados el 2 de Julio de 1993." (11)

En el Periodo de 1990-1994 se crea el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, elaborado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, dicho programa, procura integrar, de manera ordenada la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva de la cual parte el enfoque de este programa. El cual reconoce el papel relevante del avance tecnológico, la mayor racionalidad en el uso del capital y de los recursos naturales.

Para 1995-2000 el Poder Ejecutivo Federal cumple con la obligación de elaborar y presentar el Plan Nacional de Desarrollo el cual esta en lo dispuesto por el artículo 26 de la constitución de la República, y por el artículo 5° de la Ley de Planeación.

Dicho plan fue elaborado y enviado al Honorable Congreso de la Unión para su examen y opinión.

"Este Plan, ofrece el rumbo que orientará el esfuerzo de todos para fincar bases realistas, responsables y perdurables y así poder avanzar hacia un México, más fuerte, justo democrático y próspero". (12)

De este Plan se desprenden varios Programas, uno de los cuales es el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los derechos Laborales el cual parte de 1995 al 2000.

Este se presenta de conformidad con lo que establecen en el artículo 26° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 16, 20, 22, 23 y 28, de la Ley de Planeación, así como el 9 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como el mandato presidencial contenido en el Plan Nacional de Desarrollo de 1995-2000 de elaborar y poner en marcha programas que apoyen el cumplimiento de sus líneas generales de acción.

Una vez revisados los antecedentes jurídicos de la Educación, existirá la necesidad de realizar lo correcto en relación con la educación de la escuela y la empresa específicamente en la vinculación con la capacitación y su relación con la organización y la administración para el buen desarrollo y funcionamiento de la misma.

En el siguiente apartado del presente capítulo se descubrirá precisamente la forma en que se vinculan estos ordenamientos jurídicos educación-escuela con el eslabón empresa, desde el punto de vista del deber ser, en donde la parte operativa, depende de la acción de la administración, pues las funciones inherentes la organización y planeación del marco funcional carecerían de armonía y complemento, sin ellos.

1.3. - EDUCACION-ESCUELA-EMPRESA

La educación es la base principal de cada individuo, ya depende de ella su futuro, desarrollo y benéfico para la vida personal, laboral y cotidiana.

Esta formación la va adquiriendo desde sus primeros años de su vida y en su medio ambiente, esta formación es la que le enseñará a interactuar con otros individuos y a trabajar en equipo el entusiasmo y/o la apatía que independientemente de su estado de animo que tenga de superación para su futuro desempeño, ya sea escolar o laboral, dependerá de esta formación. Esta deberá estar integrada por hábitos, lenguaje, expresión corporal y la disponibilidad de servicio como la adaptación a los diferentes medios con los que cada individuo se tenga que enfrentar conforme transcurra su vida.

Y así será una manera de madurar, y sobrevivir de acuerdo a sus anhelos y ambiciones personales, lo cual ira creándose su propio criterio y podrá hacer su toma de decisiones para el bienestar propio y de los suyos.

"La expresión de Educar significa Producir un sujeto en crecimiento mediante cuidados y tratamientos adecuados". (13)

"Para Naptor, el problema de la educación esta en el hombre. Pero este no es el individuo. El hombre aislado, fuera de toda relación con sus semejantes, es una pura abstracción, la comunidad de intereses sociales es lo que hace del individuo un hombre.

Una Pedagogía que no porta de tal hecho equivoca el camino desde un principio, el contenido o texto consta de 2 partes:

La primera, da la fundamentación filosófica de la pedagogía, es una ciencia no un arte, a diferencia de Herbart; quién contempla en la Ética a la disciplina filosófica que proporciona los fines de la pedagogía, y en la sicología a la ciencia que suministra los recursos o medios para ello, Naptor se pronuncia ciertamente por la idea de que la filosofía, toda lo que se refiere a ella (como es la lógica, la ética, la estática, filosofía de la religión etc.) ofrece las líneas certeras (se refiere a las legislativas) de la ciencia de la formación humana". (14)

"Se puede entender que pedagogía es la ciencia de la formación, esto quiere decir que es el fundamento teórico para distinguir las situaciones referentes a la educación y a la instrucción.

La formación como la palabra lo dice, formar quiere decir construir o alcanzar su perfeccionamiento adecuado por tanto se supone un concepto previo, como debe de ser la cosa, esto es un concepto final.

El concepto de la educación indica también, en tanto que se considera la formación del hombre como cosa de la voluntad del educador, un fin que se encuentra en esta voluntad" (15)

"A partir de Herbart, el fundamento teórico de la pedagogía no se basaría sobre toda la filosofía, sino sobre 2 ciencias".

"El problema de la formación o de la educación es el desarrollo armónico de la esencia anímica del hombre según todas las direcciones esenciales; pero esta armonía exige a sí mismo una relativa independencia de los elementos unificados en su relación común a un último centro esto esta enfocado a la idea". (16)

"También se puede mencionar que la participación de las ciencias puramente legislativas tales como la lógica, la ética, la estética, en la fundamentación de la pedagogía así como la regulación de la actividad educadora, pertenecen no solo a la psicología de la voluntad o una mera psicología de las representaciones, si no toda la psicología la del querer, pensar como la de la actividad estética, la determinación del problema de la educación, como la de la conciencia religiosa necesitaron de la observación y de la crítica en la fundamentación pedagógica. Se necesita una representación todavía más rigurosa". (17)

Según lo mencionado todo el valor general de la pedagogía solo puede encontrar fundamentación " Teórica en un camino de investigación objetiva el cual tiende a asegurar su legalidad suprema, en las ciencias objetivas esenciales.

La psicología puede indicar solamente el camino tal y como acontece en los casos particulares pero no puede señalar la marcha de la educación en general. Por eso se llega a la investigación de las condiciones corporales del desarrollo espiritual del alumno como también a la relación especial y sensible entre ambos esto quiere decir que nos esta conduciendo al camino de la fisiología o de la psicología experimental, inevitablemente, esto ayuda realmente para el tratamiento de algunas cuestiones pedagógicas.

" El tema de la educación en nuestros días no plantea ya una cuestión puramente académica esto resulta una concepción lejana de identificación del proceso educativo como una secuela de preparación académica dentro de un contexto individual.

La educación, el proceso formativo del individuo, se define en nuestros tiempos como un problema fundamentalmente social, en el que están implicadas las cuestiones vitales como son el desarrollo económico y político de los países, la participación del medio y de la sociedad, a la luz de un afán que es común a todos de superar las condiciones de vida de los grandes grupos de población.

Se antoja una deliberada coincidencia, producto de un consenso mundial, en estos momentos en que casi en todos los países se llega al envejecimiento de los esquemas tradicionales, del contenido mismo de los sistemas de enseñanza. Todo parece indicar que estamos asistiendo a los comienzos de una gran revolución educativa ya no como resultado de un esfuerzo intelectual si no como consecuencia de urgencias inaplazables vividas por todos los pueblos". (18)

"Se ha discutido mucho sobre la influencia que las instituciones educativas podrían tener en la promoción del progreso económico; o sí por el contrario, serían ellas las influidas, modificadas y transformadas, como resultado de los adelantos que se suscitan en lo económico y en lo político.

La influencia es recíproca pues si el desarrollo arrastra en su avance a la educación, como lo hace con otras superestructuras, la educación a su vez sirve de desarrollo en su demanda de cuadros dirigentes y de mano de obra especializada.

Lo evidente es su estrecha relación entre la educación y el desarrollo. Todos los Gobiernos y los intereses económicos que los apoyan, se muestran propicias para el perfeccionamiento de las instituciones educativas, pero lo hacen porque fundan en ellas grandes esperanzas, porque les piden la formación de los hombres, que tengan aptitudes y cualidades que ellos están necesitando, y porque han previsto que tal esfuerzo formativo redituara en un futuro próximo, obteniendo ganancias considerables, ya sean estas de la naturaleza de las que buscan intereses particulares, esto es, el aumento de la riqueza privada; o bien como las que buscan los estadistas, el aumento de la riqueza pública y del bienestar del pueblo ". (19)

Creo que se podría entrar en un acuerdo de que la urgencia de habilitar los servicios educativos para la formación de los cuadros del progreso nacional, ya sea como demanda de desarrollo económico o los que requieren mantenimiento o fortalecimiento de nuestra nacionalidad.

Todos los movimientos educativos, llamados escuelas del trabajo, han estado inspirados en los mismos propósitos: la formación de los constructores del progreso y de mantenedores de la integridad de su patria.

Porque niquiera el sentido de la productividad que hasta hoy enfatizamos, es enteramente nuevo en esta clase de movimientos educativos. Tal sentido estuvo presente en expresiones que, a la fecha han venido a resultar clásicas, como en el caso del trabajo productivo y socialmente útil, que tanto se repite desde hace treinta años". (20)

Lo único que se ha podido agradecer es el temor en cuenta o a consideración la decisión de amplificar ese sentido de productividad, introduciendo en el trabajo escolar nuevas metas de formación humana, nuevos hábitos de pensamiento y de acción que contribuyan a implantar las nuevas técnicas de producción y las nuevas formas de organización que hoy se requiere.

Ahora bien, el progreso de un país, en su conjunto es una empresa; una gran empresa de la que forman parte todos; o casi todos, sus habitantes; pero por su propia aptitud, las múltiples tareas de esta gran empresa, que se distribuyen en esta gran empresa, se distribuyen entre todos los componentes de la nación, de suerte que se divide y se subdivide en numerosas empresas menores, unas oficiales y otras particulares, unas que significan servicios públicos y otras que resultan negocios privados.

Cada una de estas empresas es una célula de gran organismo de la Nación, pero a su vez, cada una se compone de varias partes que funcionan con cierta autonomía, aunque coordinados por los propósitos concretos que la empresa persigue, y esta misma complejidad, variedad de funciones, coordinación de movimientos, esta concurrencia de elementos, diversos y en busca de un mismo fin, que plantean problemas de organización y administración que conviene analizar.

"En realidad todas las empresas funcionan de un modo semejante; en su operación intervienen cierto número de factores que son los mismos en los negocios más diversos: alguien tiene a su cargo la administración general de la empresa; otra persona atiende el suministro de materias primas, de materiales auxiliares y de servicios; alguien más vela por la selección y el diseño de los bienes que han de producirse, así como por la adopción de los métodos más adecuados para la elaboración de tales productos; y así todo lo demás". (21)

Aunque aparentemente cualquier persona de buena voluntad podría encargarse de tareas como las que se han enumerado, no siempre ocurre así; con frecuencia se

requiere de personal eficiente y a veces de personal altamente calificado, sobre todo cuando la empresa es importante.

Por otra parte, son muchas las personas que pueden adquirir, si se lo proponen una capacitación adecuada para desempeñar gran parte de las funciones de las empresas, sobre todo entre los prácticos que han venido atendiendo tales funciones.

Se puede decir que la organización y la administración de empresas es una técnica, sí pero que hay que conocerla para emplearla con acierto; pero también diremos que la posesión de tales habilidades no es un misterio impenetrable, si no un conocimiento que puede adquirirse con aplicación y estudio, así como la perfección con el ejercicio.

De acuerdo con el autor, la improvisación no es más eficaz para una capacitación, sin embargo la que realizan los prácticos, su información, su adiestramiento complementario, el enriquecimiento de su experiencia con algunas nociones fundamentales del trabajo que han escogido y que vienen desempeñando con cierto éxito.

Por consiguiente la necesidad de tener muchos empresarios, es por que hay muchas empresas las que están en marcha y son muchas las que van a surgir en todos los ámbitos del territorio nacional. Esto está encaminado sobre todo a las pequeñas empresas aquellas en que el gerente, que a menudo es el propietario, desempeña personalmente todas las funciones administrativas y esta en contacto constante con los operarios.

Me refiero a ellos por la aparente simplicidad de los mecanismos de su negocio, pero en realidad no es así, ya que es una sola persona obligada hacer todo lo que una factoría importante encomienda a varias personas.

“Los Recursos Humanos se empezaron a notar en México a partir del siglo XIX donde nuestra nación acababa de nacer y se comenzó a propagar en este país, era potencialmente riquísimo, si no es que el más rico del mundo, de los recursos naturales, los cuales tenían una contrapartida desalentadora competencia de nuestros recursos humanos; la ignorancia, la miseria, el desaliento así como el vicio, actuaban como un freno de nuestra capacidad productora como un lastre interminable a nuestro camino al progreso.

Con la crítica histórica se empezó a descubrir que el paraíso de nuestras riquezas materiales no eran tan buenos y suficientes como se creía y que la ansiada meta al progreso era una movilización general de nuestros recursos humanos, al mismo tiempo, la confianza en nuestro material empezó descubrir que su evolución era favorable, y se empezó a poner atención en que no era de naturaleza la cultura en que se estaba sino que era consecuencia natural de su miseria, de su deficiencia redimible,

susceptibles de remediarse con un tratamiento adecuado, con una administración mejor de los intereses nacionales.

La misión de nuestras potencias productoras, resultaba más prometedora, más acorde con los postulados de la economía según los cuales el factor más importante, en la producción de la riqueza, es el hombre.

Los mexicanos no somos más ni menos aptos a los alemanes o los japoneses, para crear una economía poderosa, utilizando con acierto los recursos naturales de nuestro territorio, el cual sin ser un paraíso que envanece a nuestros bisabuelos tiene riquezas suficientes para intentar tan atrevida aventura.

Don Jaime Torres Bodet vio venir este problema y se dispuso a resolverlo mediante los "Centros de Capacitación para el Trabajo". Estos Centros se destinaron a los jóvenes que al termina su educación primaria, no podían seguir otros estudios y también a los que, habiendo interrumpido su segunda enseñanza, carecían de orientación sobre trabajo.

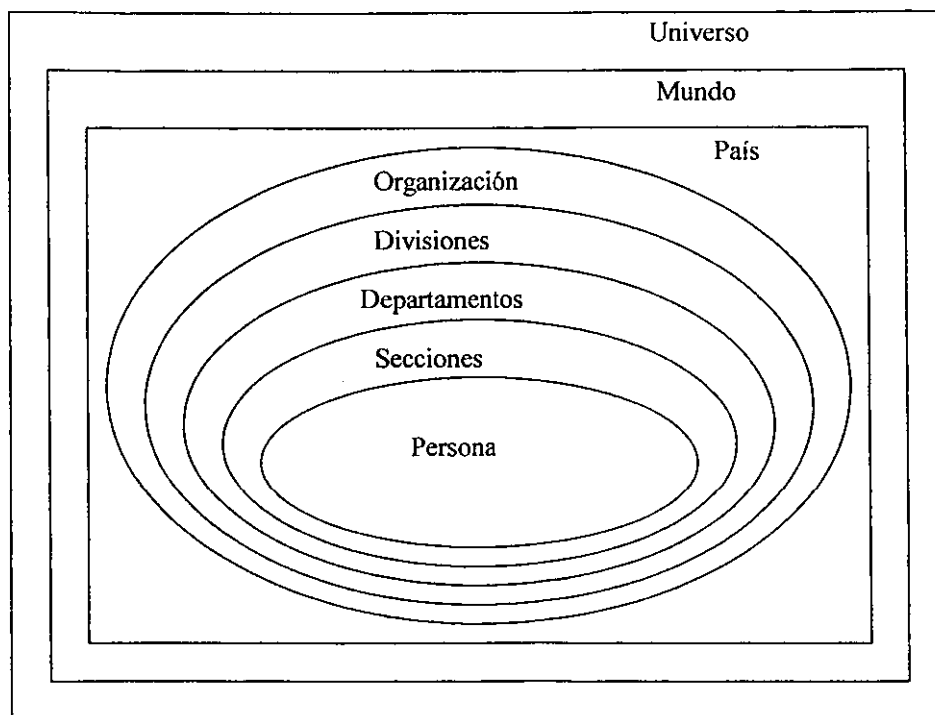
Con esto lo que se pretendía, por este medio, era "hacer más abundante, diversificada y remunerativa, nuestra producción agropecuaria", y ofrecer a nuestra industria un desarrollo, un personal suficientemente capacitado para el trabajo". Al efecto abrieron treinta "Centros", veinte fueron para el trabajo agropecuario y diez para el trabajo industrial.

Para los jóvenes que decidían no seguir los estudios superiores hallarían en estos "Centros", un camino abierto hacia las actividades productivas y de este modo, serían elementos útiles para el progreso nacional, lo cual los salvaría de una dolorosa frustración. Si su capacitación los llevara hacia las labores del campo, aprenderían nuevos métodos de trabajo y nuevas industrias domésticas, lo cual, a más de mejorar su propia condición redundaría en beneficio de su comunidad o de su provincia".
(22)

*Hablar de Recursos Humanos no implica, hablar solo de lo individuos, si no que también implica hablar de todo lo que a estos los rodea. Es hablar de la teoría de los sistemas, y que son los sistemas igual a un conjunto de diversos elementos, mismos que encuentran interrelacionados y el punto clave de los sistemas son las relaciones.

Cada organización puede considerarse como un sistema enclavado dentro de suprasistemas y compuesta a la vez de subsistemas y cada uno de ellos puede considerarse subsistema, sistemas que son un conjunto de elementos que mantienen ciertas relaciones entre sí pero cada uno de ellos puede considerarse a su vez un sistema en sí mismo.

Las ventas en mayoreo y menudeo se pueden considerar como un subsistema y por otro lado, la organización podría considerarse como un subsistema, de la economía nacional o sea un suprasistema.



Es poner en consideración a las bases de la administración y saber donde se puede ubicar a los recursos humanos dentro de ella, es tener en cuenta disciplinas y conceptos que hay en la administración, es nombrar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, así como las teorías Gerenciales que se practican dentro de la organización y que adopta la posición de supervisión, también es el lugar que toma el supervisor y los estilos de mando que este implica ya que dicho elemento tiene a su cargo en gran parte, la administración de los recursos humanos de la organización.

La función de los recursos humanos se ha localizado en un departamento concreto de las organizaciones y se trata brevemente de algunas funciones que en la actualidad desempeñan esas dependencias en una multitud de organizaciones y se concreta en algunos de los instrumentos con que se cuenta (políticas, etc.) así como el tipo de autoridad y, por último, se presenta la atención a la planeación de los recursos humanos.

Una vez establecido este departamento se asegura un proceso de integración de las personas describe el curso y continúa con la descripción de una serie de pasos que generalmente es necesario dar cuando se requiere contratar a una persona. Así antes del convenio es necesario que conozcamos que trabajo va a desempeñar, que utensilios utilizará, etc. para ello se emplea el análisis de puestos.

Posteriormente debemos saber cuanto va a recibir de la organización para su trabajo en función del esfuerzo, la responsabilidad, etc., necesarios para el desempeño de ese puesto, así como la remuneración en relación con el mercado de trabajo.

Una vez en posición de esos datos se buscan candidatos interesados en ese puesto y se seleccionan; una vez habiendo tomado ya una decisión sobre la idoneidad de aquellos, se procede a su contratación y a su integración con la empresa; una vez hecha la contratación se inicia una nueva serie y de obligaciones mutuas.

Frecuentemente intervienen los sindicatos, de ahí la necesidad de estudiar esas situaciones, y muchas veces es necesario controlarse la selección y la capacitación que realmente hayan sido las adecuadas y bien aplicadas, y que durante el tiempo que este permanezca en la organización se hará preciso juzgar sobre su actuación y a su vez ver los problemas y técnicas de evaluación que se aplicarán dependiendo del tipo de organización a la que han ingresado, los problemas de higiene y seguridad en el trabajo y los diversos medios directos que emplean las organizaciones mismas para incrementar los conocimientos de sus miembros.

La función de la comunicación es otro factor importante dentro de los recursos humanos y un aspecto que cobra cada vez más importancia en su acrecentamiento de los recursos humanos y en el mejoramiento de la propia organización.

Hasta aquí se han tocado asuntos concernientes a la integración, conservación e incremento de los mismos, sin embargo, estos recursos tienen un ciclo vital.

Así es como se llega el momento en que el abandono de la organización, ya sea por su propia voluntad o por jubilación, en ambas situaciones se plantea en cada uno de los propios individuos para la sociedad y para la organización y por último se realiza el control dentro de la organización y la administración de los recursos humanos el cual se efectúa a través de auditorías e investigaciones.

"No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo si no también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad tales como son: los conocimientos, experiencias, motivaciones intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades potenciales, salud, etc.

Los Recursos humanos son más importantes que los otros dos, ya que pueden

mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa". (23)

Al término de este Capítulo me he permitido presentar un marco referencia relacionado a la educación, objeto de estudio de la Pedagogía; no obstante, de sus diversos tipos y modalidades; la Capacitación es representativa del elemento formativo permite a todos los individuos trabajadores contar con las herramientas necesarias que le permitan la entrada a las vías de desarrollo, para su elevación de la calidad necesaria al recurso humano.

Por lo expresado con anterioridad cabe constatar que la Capacitación al igual que cualquier otro servicio público quiere ser regulada en cuya operación se pueda apreciar un sólido ejercicio administrativo a fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y sus metas, es por lo cual fue necesario desglosar desde los antecedentes legales de la administración hasta los procesos de vinculación entre la administración y la empresa; esto con el fin de tener elementos que se relacionan con el campo de la Capacitación. A continuación el siguiente Capítulo, tiene como propósito el tratamiento Administrativo.

22.- IBIDEM, B. ALVAREZ; PAGS. 27-28.

23.- ARIAS GÁLICIA, FERNANDO; EDITORIAL TRILLAS; PAG. 24.

CAPITULO

DOS

2.1. -ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DEL EJERCICIO ADMINISTRATIVO.

Los orígenes del desarrollo del ejercicio administrativo datan alrededor del año 10,000 al 9,000 antes de J.C., con la desaparición de las grandes manadas de animales herbívoros, y aparecen las culturas mesolíticas que vivían de la caza y la pesca.

Vivían en grupos familiares y después se unieron en tribus, uniendo sus esfuerzos para auxiliarse en la cacería y en la defensa de sus enemigos. En la época de la Prehistoria, la producción de artículos manufacturados, como armas, objetos de adorno y vasijas; se había logrado un importante grado de autonomía respecto a las actividades tradicionales como la agricultura estableciendo intercambios comerciales y modificando la estructura económica de las primeras culturas, las cuales se pueden clasificar de la siguiente manera en la prehistoria:

1. Durante el paleolítico (antigua piedra), el hombre primitivo fabricaba sus propios utensilios sobre las piedras talladas, hueso, madera, marfil, etc., su alimentación la conseguían de lo que ellos mismos cazaban y recolectaban. Entre las tribus se organizaban para realizar cacerías en las cuales exterminaban con una destreza manadas de animales cuyos despojos se aprovechaban racionalmente, utilizando la carne, la piel, los huesos y los cuernos eran usados para hacer arpones para la pesca y objeto de adorno.

1.2. - En el Neolítico (piedra nueva) se intensificó el trabajo de piedra por pulimiento en lugar de tallar, para la elaboración de la cerámica como el tejer y entrelazar fibras vegetales, este periodo parte del VII al III milenio a. de J.C.

1.3. - En la edad de Bronce, como por ejemplo las hachas para esto hay que hacer énfasis en que el primer metal que se utilizó fue el oro y el cobre con el tiempo se conoció la aleación del cobre y el estaño, composición del bronce.

1.4. - En la edad de hierro, una de las principales características fue el uso en exceso de los utensilios y las armas de hierro existían monopolios, como en el caso del imperio de los Hititas, donde tenían yacimientos de hierro, el Rey Hitita Hattusil obsequió objetos de hierro y cedió a algunos artesanos expertos en el manejo de hierro, al Faraón Ramses II, y a consecuencia de este acto se difundió el hierro por toda la cuenca del Egeo.

II.- Las Civilizaciones Antiguas.

2.1. - En la época de los sumerios (en el 5000 a. de J.C.) los sacerdotes a través de su sistema tributario, recogieron y administraron considerables cantidades de bienes materiales, incluyendo rebaños, rentas y propiedades, no siendo Dioses, se pidió cuenta de su gestión a su superior, siendo esto una de los antecedentes de las practicas de control administrativo.

2.2. - En Egipto se encontraron indicios de la administración, ya que realizaron construcciones en las cuales se requiere de una gran cantidad de mano de obra, los Egipcios utilizaron grandes masas de personas y llegaron a realizar grandes obras con elementos de los que contaban en esa época, y dichas obras muestran la efectividad y complejidad de su administración y nos presenta obras de arquitecturas admirables.

Se realizó un libro de instrucción de Ptah-hotep, mismo indica varios aspectos del pensamiento administrativo, aunque sean consejos de un padre a su hijo, el cual reconoce el valor de la planeación y también propone la utilización de las juntas de consejo.

Los Egipcios fueron cuidadosos de los principios y prácticas administrativas, comprendieron la autoridad y la responsabilidad administrativa, reconocieron el valor de las descripciones a detalle para el desarrollo de una tarea. Por ejemplo: las instrucciones que fueron entregadas con el nombramiento de cada visir o ADMINISTRADOR.

El Gobierno se estudio a través de tres periodos:

1. - Viejo Imperio
2. - Imperio Nuevo
3. - Nuevo Imperio

Se estableció el imperio en forma descentralizada, en el primer periodo y después volvió a la centralización en el segundo y tercer periodo.

2.3. - En Babilonia, bajo el Reinado de Hammurabi: Rey de Babilonia y se promulgaron leyes que regulaban la propiedad privada, bienes y raíces, comercios, negocios, familia y trabajo.

Casi todas las leyes eran de naturaleza mercantil, como el código de Akkadian de Eshnuna, con sus regulaciones de precios y penalidades.

El código de Hammurabi, estuvo vigente entre el 2000 y 1700 a. de J.C.; donde se habla de ciertos principios del pensamiento administrativo, por ejemplo:

- a) salarios mínimo
- b) control de tratos
- c) responsabilidades profesionales, éticas y de servicio en el caso que suceda primero, en caso de muerte por negligencia o abuso de cualquier falta, será castigado con la mutilación de algún miembro o con la muerte". (23)

"Nabucodonosor reino en 604 a. de J.C., y durante su reinado se establecieron controles de producción y pago de incentivos en las fábricas, de acuerdo a las metas fijadas de cada semana.

En los graneros de Nabucodonosor se usaban jarras de barro, marcándose con un color según el año de producción.

2.4. - Los Hebreos, son un pueblo de semitas que se instalaron a fines del II milenio a. de J.C. en la tierra de Canaán, llamada más tarde Palestina. En la Biblia se encuentran innumerables pasajes donde se aplica la administración. El Éxodo trata de los principios aplicados por Moisés quien fuera líder y administrador, tratan acerca de la centralización y la descentralización, él sobresale en las primeras partes de la Biblia por sus habilidades como dirigente (liderazgo), la Biblia que también se conoce como Éxodo, se le puede observar algunos principios de la administración, en uno de los pasajes cuando Jetro visita a Moisés y le aconseja repartir el gobierno.

Hizo una división del trabajo y establece la descentralización, la asignación de funciones y el principio de excepción tan utilizado en las grandes empresas.

2.5. - En China hubo representantes que utilizaron principios administrativos y los más notables eran los Emperadores.

Mencius y Chow (1100 alrededor de 500 a. de J.C.) en su constitución establecen jerarquías o niveles, fija tareas y deberes, desde el primer ministro hasta los sirvientes domésticos.

El Emperador Yao (2350 a 2256 a. de J.C.) usó la junta de consejo, o sea, que ya se hablaba de la toma de decisiones con bases en una junta.

Táng (1766-1754 a. de J.C.) quien fue fundador de la Dinastía Shang, permitió a sus ministros capaces, tener libertad en el manejo del gobierno a fin de emplear su sabiduría y su talento.

King Wu (1122-1116 a. de J.C.) fundador de la Dinastía Chow quien tenía consejeros para tomar decisiones importantes. Mencius, pensó en un modelo de operación que fuera ordenado por la Ley de Dios para usarse como patrón para gobernar, indicó la necesidad de un sistema, de una metodología y modelos para una eficiente administración, habló de una especialización sobre las ocupaciones.

Sun Tsu, durante su reinado se escribió el arte de la guerra de Sun Tsu, el más antiguo tratado militar en el mundo. En dicho tratado se habla de cálculos de las batallas, la planeación sobre el mando, de la dirección y la autoridad.

Kung-Sun-Hung, estableció la selección científica de trabajadores por medio de exámenes en el Gobierno chino alrededor de 120 a. de J.C., debido a la incapacidad de empleos y funcionarios para leer los edictos y leyes del gobierno.

2.6. - Grecia desarrolló un gobierno democrático con múltiples problemas administrativos. En los griegos encontramos el origen del método científico, descubrieron los criterios de la investigación e introdujeron a la ciencia y la educación en muchas esferas sociales.

Desarrollaron un nuevo tipo de gobierno de la ciudad, *LA POLIS*, que alentó el libre intercambio de ideas. El comercio fue hereditario y la especialización se estableció en tal forma que los obreros no afilaban su propia herramienta.

Platón en la República habla sobre la especialización y división del trabajo, también estableció leyes tales como la de que ningún trabajador debía trabajar simultáneamente la madera y el hierro.

Sócrates, en un discurso tal como lo registro Jenofonte uno de sus discípulos habla del principio de la universidad de la administración y del arte de la misma; donde decía que una persona que trabaja como administrador en determinada empresa podía trabajar por igual en otra.

Estableció y analizó que las obligaciones de un comerciante y un buen general son las mismas, los dos se deben hacer obedecer y poner a cada hombre en el puesto que le corresponde.

2.7. - En el arte de la administración, Jenofonte indicó claramente que reconocía y creía en la administración como un arte distinto y separó cuando escribió; "¿Es la administración doméstica el nombre de un arte, como el curar, el trabajo, el bronce o el de la construcción? Dijo Critobulus. El que está calificado para edificar puede hacerlo igualmente bien para otro que para sí mismo y seguramente el que está

calificando para la administración doméstica puede actuar similarmente, pero lo que es común a todas las ocupaciones, es aquel que sobre sale en ellas y es capaz de dirigir a otros". (24)

"En la India Brahmán Kautilya, llamado Vishnugpta, Erudito que ayudó al establecimiento, crecimiento y preservación del Imperio Hindú, escribió el Arthasastra, la ciencia política, alrededor del 321 a. de J.C. donde habla de la administración política, social y económica del Estado la cual trata de:

Los deberes del Rey, ministros y consejeros.

Reuniones de consejo.

Departamentos de gobierno.

Diplomáticos.

Guerra y paz.

Establece leyes sobre el matrimonio, divorcio, impuestos, ingresos, así como de organización y administración de negocios.

Para Kautilya el estado es necesario para el desarrollo humano, por lo que escribió principalmente como se debe administrar al mismo.

Ciro, caudillo militar, como legislador ya habla sobre administración, en forma de consejo de padre e hijo dice que los debe de maquinar uno mismo. También habla de estudios de movimientos y manejo de materiales, aplicó principios de división en el trabajo, unidad de mando y habló de coordinación.

Alejandro el Grande (336-323 a. de J.C.) durante 13 años estuvo en campaña continua, hasta lograr extender su territorio hasta entonces conocido. Su éxito no es atribuido a un solo hombre, sino al tipo de organización que tenía integrada.

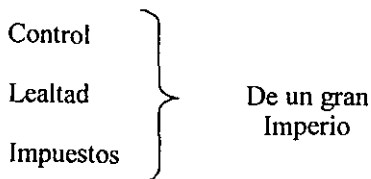
Los métodos y la organización militar de Alejandro el Grande y la dirección de sus militares influenciaron las ideas de Aníbal, Cesar, Federico y Napoleón.

2.8. - En Roma se controló a una población de más o menos de 50 millones, al querer conquistar nuevos territorios que se concentraron en la mejor forma de organizar y controlar su Imperio, estableciendo una administración adecuada.

23.- CLAUDE S. GEORGE JR. HISTORIA DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO, 1974. EDITORIAL PRENTICE-HALL INTERNACIONAL; PAGS. 2 A 10.

24.- IBIDEM; PAGS. 11 A 17.

El problema era:



III.- El Feudalismo, como una sociedad con las siguientes características:

- Relación de dependencia entre un hombre y otro de acuerdo a la jerarquía.
- Extrema fragmentación del derecho de propiedad.
- Jerarquía de derechos sobre la tierra, nacidos de este fraccionamiento.
- Fragmentación del poder público.

Con la caída del Imperio Romano surge el Feudalismo, con esto el tipo de organización dominó en Europa durante 4 centurias la autoridad máxima era el Señor Feudal y desde entonces ya existía el principio de descentralización.

En 1494 Fray Lucas Pacioli, publicó un tratado describiendo el sistema contable de la partida doble en donde habla de los controles administrativos.

Tomás Moro escribió el libro de la "Utopía", que es un intento literario para crear un estado ideal. El cual habla de las practicas administrativas, de principios de especialización de trabajo y máxima utilización de la fuerza de trabajo, y dice que las personas deben aprender un oficio de acuerdo con sus aptitudes, y no de acuerdo con el oficio del padre.

Nicolás Bernardo Miguel Maquiavelo en 1494, entra como secretario del consejo de diez en la vida pública, bajo las ordenes de su preclaro político humanista: el canciller Marcelo Virgilio Adrián; Maquiavelo fue el primer político de su época que proclamó la idea de organizar ejércitos regulares que dependiesen del Estado y no fuesen compuestos por mercenarios ni obedecidos distintamente a determinados principios o señores según sus intereses particulares, sino a un Estado.

Maquiavelo fue desterrado y durante sus ocios escribió varios libros entre ellos el Príncipe en 1513, donde habla de cuantas clases de principados hay y de que modo ellos se adquieren y el modo en que deben gobernarse las ciudades o principados antes de ocuparse por un nuevo príncipe. Habla de la variedad de especies de tropas hay al igual que soldados mercenarios, de las obligaciones del príncipe, aquí habla de objetivos determinados: como el orden, disciplina, que son principios básicos, de la administración.

3.1. - La Revolución Industrial.

En la Revolución Industrial se crearon nuevos conceptos y técnicas, cambios de una nación de terratenientes a una nación de talleres, estableciendo principios de la producción en serie.

Así fue como se inicio su industria, estableciendo principios de la producción en serie, solo que la industria era de tipo familiar, de ahí surgieron los corredores (compradores de la producción) que se surtía en las ferias.

El siguiente paso fue el sistema fabril; los dueños se clasificaron por el tipo de producción que fabricaban y así se empieza a desarrollar un sistema de administración preocupándose por:

1. - un control de producción
2. - un control financiero

Tomás Watts en 1726, escribió acerca de un sistema de contabilidad para evitar los fraudes.

James Stewart publicó en 1767 una investigación de los principios de la política, que trata de los principios de un estadista o administrador, fija principios de administración pública, establece principios de autoridad, incentivos, métodos de trabajo y aquí empieza a palparse el problema de la automatización, producto de la Revolución Industrial.

El auge de la Revolución Industrial se debió también a los grandes inventos que lograron un gran cambio en la industria. Así como en lo social los cuales fueron enormes: el capital pasó a ser un factor importante en la producción y la distancia entre capital y el trabajo el cual creció.

Desde la Gran Bretaña, la Revolución Industrial se extendió a los países de Europa continental, Francia y Bélgica, siguiendo su ejemplo Alemania que tuvo en progreso excepcional.

A fines del siglo XIX Estados Unidos de Norteamérica, poseedor de inmensas riquezas naturales y lleno de espíritu entusiasta y emprendedor, alcanzo un desarrollo industrial; más tarde vino Japón, apoyándose en grandes disponibilidades de mano de obra de bajo costo y aprovechando los vastos mercados de Asia.

3.2. - La ética protestante y el espíritu del capitalismo.

Se dieron los cambios financieros, y el auge de la Revolución Industrial dio el inicio a la asociación de capitales integrando empresas; se empezaron a usar las prácticas mercantiles de crédito, tales como intereses sobre préstamos, descuentos, uso de letras de cambio, pagarés, uso de servicios bancarios, de seguros, desarrollo de las bolsas de valores y al mismo tiempo se produjo una ruptura con los moldes éticos católicos existentes, surgiendo la discutida tesis de Max Weber sobre el capitalismo. Ya que ha sido uno de los pensadores que más ha influido sobre las corrientes del pensamiento en Alemania.

3.3. - El avance capitalista y las reacciones sociales.

Las reacciones socialistas surgen como una defensa de la explotación de la clase trabajadora, la cual al sentirse desplazada por el avance de la industrialización, reaccionó destruyendo máquinas, como sucedió en Inglaterra.

Pero no solo fueron movimientos de ataque a las máquinas, sino que surgieron ideas y teóricos del socialismo, pretendiendo mejorar las condiciones de los trabajadores, y es por eso que surge el socialismo utópico y el socialismo propiamente dicho.

Robert Owen, fabricante textil crea un nuevo humanismo dentro del trabajo al tomar la dirección de una empresa textil que y llevándola al éxito, ya que antes trabajaba con pérdidas creando el libro de *EL NUEVO MUNDO MORAL*.

Luis Blanc, el también se clasifica dentro del socialismo utópico, fue influenciado por las ideas de Saint Simón (1760–1825).

Henri de Saint Simón, es uno de los fundadores del socialismo: trabajó junto con Comités en la publicación del libro el *ORGANIZADOR*, en 1819, a consecuencia de sus ideas fue llevado a los tribunales donde se declaró su absolución. Este hecho influyó en la oposición de los cristianos más idealistas y radicales.

Francisco Carlos María Fourier (1772-1835), fue fundador del sistema socialista, filósofo socialista francés. En su libro *TEORÍA DE CUATRO Y SUS DESTINOS GENERALES*, donde habla acerca de la posibilidad de reformar a la humanidad, trata de fundar un nuevo sistema social. Creía que en este ambiente podría encontrarse en el “falansterio utópico”, una comunidad corporativa de individuos, donde cada uno podría trabajar, más adecuadamente, tomando en cuenta sus aptitudes.

No pretendía quitar la propiedad privada, si no igualar a las clases sociales, buscaba una distribución adecuada de la renta social entre el trabajo, el capital y la dirección.

Luis Augusto Blaqui (1805-1884), fue un revolucionario comunista anterior a Marx, sirve de antecedente al marxismo; fue el primero que analizó la lucha de clases.

En 1885 escribió su libro CRITICA SOCIAL, en donde habla de una nueva sociedad, la falange en donde viviría la gente en construcciones denominadas "falansterios" y cada habitante ocuparía su habitación y los servicios serían colectivos en donde no se suprimen las diferencias sociales y podría vivir juntos ricos y pobres". (25)

3.4. - Doctrina Social Cristiana.

La Iglesia Católica ha desarrollado esta doctrina la cual esta conformada por Encíclicas Papales, las cuales son cartas o circulares dirigidas por el Papa a los prelados y a otras dignidades eclesiásticas. En la antigüedad ésta era la forma de comunicarse de los obispos con sus diocesanos, en dichos documentos se indicaban las normas o prescripciones de carácter universal acerca de los asuntos de importancia e actualidad de la Iglesia.

Los trabajadores esperan que la doctrina social cristiana les resuelva sus problemas, ya que el socialismo no se los resolvió.

Las Encíclicas papales contiene apartados que contiene las relaciones entre trabajo y capital y se fijan reglas para dichas relaciones.

La primera Encíclica que trata de trabajo y capital; los problemas obreros fue la del Papa León XIII Rerum Novarum y fue publicada el 15 de Mayo de 1891, en este documento se nota que la que la iglesia está a favor de la propiedad privada para contrarrestar el fuerte avance de las ideas socialistas, y habla también de la desigualdad humana, en el trabajo, las penalidades de la vida presente y la concordia de clases.

"El radio mensaje de su santidad el Papa Pío XII, constituye un llamamiento a la reflexión y a la observación de los principios de la Rerum Novarum, donde habla del Estado e Iglesia en el orden social y del beneficio de la Rerum Novarum como base para la reflexión (1° de Junio de 1941, Día de Pentecostés).

La Encíclica Cuadragésimo Año del Papa Pío XI, la cual habla sobre la restauración del orden social (15 de Mayo de 1931). En el punto de introducción hace una referencia a la Rerum Novarum, explicando el motivo del documento.

Habla de un punto intermedio entre católico y socialista y hace la siguiente pregunta ¿Hay algún camino intermedio? , Y afirma: el socialismo concibe la sociedad y el carácter social del hombre en la forma más contraria a la verdad cristiana.

Para el siglo XIX, comenzó una nueva era industrial, como consecuencia de la expansión de industrias mecánicas y de la abolición de la esclavitud se empezaba a hablar de administración científica, de principios generales de administración, de universalidad de los mismos, se analizaban los problemas de las empresas con bases científicas y por esto es llamado corriente científica." (26)

LA CORRIENTE CIENTIFICA

Se llama científica porque surgió un interés por investigar científicamente los problemas que se presentaban en la industria, debido a la producción, y su desarrollo, que vino como resultado de la revolución industrial.

Los primeros escritores eran economistas, que sin pensar en escribir sobre administración, analizaran principios tales como la división del trabajo, especialización, etc.

Como en el caso de Adam Smith, que habla de las ventajas de la división del trabajo y señala las ventajas de la especialización y la división del trabajo, donde utilizando estos principios se obtiene una mayor producción.

"Henry Poor editor del American Railroad Journal de (1849 a 1862), establece principios de administración básicos para las grandes organizaciones de negocios, decía que los administradores ferrocarrileros debían guiarse por tres principios básicos:

- Organización
- Comunicación
- Información

La organización del ferrocarril debía estar diseñada para asegurar que el tiempo de cada hombre fuera completamente utilizando el equipo mantenido en servicio el mayor tiempo posible.

Roberto Owen (1771-1858) fue director de una empresa de hilados de New Lanark, donde ideó el proyecto de reformar para la sociedad, iniciador de la administración del personal, trabajó a favor de la Reforma social e inició el movimiento cooperativo de consumo.

Roberto Owen está considerado dentro de dos corrientes, en la científica y la humano-relacionista: por sus ideas de exigir ciertos beneficios para los trabajadores, como escuelas, guarderías y hasta casas para los obreros, y en la científica por sus principios en cuanto a lograr la mayor eficiencia dentro de las empresas.

Charles Babbage (1792-1871), matemático inglés que invento la máquina calculadora conocida como la "máquina diferencial", precursora de la actual computadora electrónica.

Henry Robinson Towne (1844-1924) fue quién probablemente inspiró a F. W. Taylor inspirar el trabajo de toda su vida a la administración científica en dicha conferencia propone un intercambio de conocimientos, ya que la administración debía ser considerada como ciencia.

Dio varias conferencias la primera la tituló: "El ingeniero como Economista" en 1886, donde propone un cambio de conocimientos, ya que la administración debía ser considerada como ciencia.

La segunda conferencia la tituló: "Reparto de ganancias" en 1896, afirmaba que el reparto de utilidades no es un ajuste equitativo ni una solución correcta a un problema económico, decía que la ganancia de un departamento se obtenía a través de un esfuerzo el cual podía perderse en otro. La tercera conferencia titulada "La evolución de la administración industrial" 1921, propuso cursos de administración industrial estableciéndolos en escuelas técnicas y universidades, acreditando a F. W. Taylor como iniciador de la administración científica.

Henry T. Towne, decía que para asegurar los mejores resultados, la organización del trabajo productivo tiene que ser dirigida y controlada por personas no solo que tengan buena capacidad ejecutiva y conocimientos prácticos de un ingeniero acerca de las mercancías producidas y del proceso empleado, si no que imparcialmente tenga también un conocimiento práctico de como observar, registrar, analizar y comparar los hechos esenciales en relación con los salarios, abastecimientos, cuentas de gastos, y todo lo demás que entra en y/o afectadas como la economía de la producción y al costo del producto". (27)

"Russel Rob (1864-1927), ingeniero que dio una conferencia sobre la organización industrial a inauguración de la recién inaugurada Harvard Business School, donde sus principales ideas fueron que los administradores puedan aprender de la organización militar, pero, deben tener en cuenta siempre el principio de que la clase de organización que tengan depende del tipo de resultados que desean alcanzar. Escribió un libro "conferencias" titulado sobre organización y fue publicado en 1910.

Frederick Halsey, ingeniero norteamericano en 1891, presentó un trabajo a la Sociedad Americana de Ingenieros mecánicos donde esbozaba sus ideas sobre los salarios, decía que no era justo que los empleados participaran en las utilidades si no que participaban en las pérdidas. Estaban en completo desacuerdo con la práctica prevaleciente de reducir la tasa de salarios a destajo cuando el obrero estaba percibiendo una cantidad de dinero demasiado elevada. Sugirió la determinación de un tiempo normal para efectuar un trabajo, con una prima (alrededor de un tercio de la tasa normal de salarios) que le sería pagada al empleado por el tiempo ahorrado.

Joseph Wharton, industrial y financiero en Filadelfia, reconoció la necesidad de una información administrativa. En 1881 donó cien mil dólares a la Universidad de Pensilvania para dar educación y adiestramiento a quienes van a ser administradores.

Proponía crear un departamento para dar enseñanza administrativa y hablaba de la carrera de administración de empresas, pidiendo que cubriera temas de huelgas, legislación mercantil, oratoria funciones de los bancos de liquidaciones, causas de los pánico y crisis monetaria, la naturaleza de los bonos y las acciones, etc.

Durante 17 años fue la única escuela de su tipo, pero en 1898, las Universidades de Chicago y California establecieron otras escuelas de administración". (28)

"Henry Laurence Gantt (1861-1919), se le considera un humanista, fue contemporáneo y protegido de Taylor, aunque difería de él, ya que sus conceptos eran más humanos; estuvo asociado con Taylor durante 14 años, después se hizo consultor independiente.

En 1901, ideó un sistema de salarios de bonificación de tareas que consistía en que el tiempo permitido para el trabajo estaba basado en condiciones estándar del taller y una ejecución de primera clase. Si el empleado terminaba su tarea fijada para el día recibía una bonificación adicional a su paga diaria normal; si no terminaba su trabajo recibía su paga normal y no era sancionado, con este sistema de producción aumento más del doble.

Desarrolló la Gráfica de Gantt que sirve como medio de control y planeación de la producción y es la contribución de él a la administración:

- 1.- La gráfica de Gantt como medio de planeación y control.
- 2.- Plan de remuneración de los obreros de bonificación por tareas.
- 3.- Enseñanza y adiestramiento a los obreros.
- 4.- Mayor importancia al servicio y no a las utilidades.

Escribió Entrenamiento de los obreros en hábitos de diligencia, colaboración y organización para el trabajo.

Frederick Winslow Taylor (1856-1915), estudiaba hasta lo que no le gustaba; obligándose a estudiar contabilidad a pesar de que la detestaba, descubrió que la contabilidad es de gran importancia para todo fabricante.

En 1886, Taylor se hizo miembro de la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos, donde escuchó la Conferencia de Henry R. Towne sobre "El Ingeniero como economista", la cual le causó un gran impacto, ya que fue Towne el primero que habló de administración científica.

Taylor define y fija el objeto de la administración el cual ha de ser asegurar la máxima proceridad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados."(29)

También explica él porque del bajo rendimiento de los trabajadores y dice: hay, como es natural, personas con energía vitalidad y ambición desusadas que escogen, como es lógico, el paso más rápido, establece sus propias normas y trabajan arduamente, aunque esto vaya en contra de sus propios intereses.

Pero este tipo de hombres fuera de lo corriente no sirve más que para establecer un contraste que destaca aun más la tendencia del hombre corriente. Cuando un hombre naturalmente enérgico trabaja varios días junto a un perezoso, obtiene la misma paga la lógica de la situación es indiscutible.

En el caso anterior se nota que el mal ejemplo de no trabajar puede traer problemas dentro de cualquier organización.

Los incentivos para los trabajadores eficientes son importantes ya que sin ellos pueden dar como resultado "un bajo rendimiento sistemático, sin que lo sepa la dirección de cualquier empresa, o sea que cualquier trabajador lo mantiene en secreto y no demuestra que puede trabajar con más eficiencia.

Establece 4 principios básicos de la administración, establece la administración funcional, sustituyendo al antiguo sobre restante único, por ocho más. Establece mecanismos de administración, y concluye con la esencia de la administración científica consiste en cierta filosofía, que es una combinación de:

- 1.- El establecimiento de una verdadera ciencia.
- 2.- La selección científica del trabajador.

3.- Su formación y educación científica.

4.- La colaboración estrecha y amistosa entre la dirección y los trabajadores.

Y por último establece sus pasos del estudio del tiempo y movimiento". (30)

Henry Fayol (1841 -1918), el fayolismo como se le conoce, es una enseñanza enfocada a los niveles directivos para hacer más eficiente la dirección de empresas. Las ideas de Fayol han influido mucho sobre la teoría administrativa, ya que utiliza el proceso administrativo para definir la administración y en la actualidad se sigue utilizando aunque con ciertos cambios. Se puede decir que Fayol fue el que sistematizó la administración, ya que todos los autores de la corriente científica hablan de la ciencia de la administración, pero no la concretan ni la sistematizan y define a la administración como: "Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Prever es estructurar al futuro y articular el programa de acción.

Organizar es constituir el doble organismo, material y social de la empresa.

Dirigir es hacer funcionar al personal. Coordinar es relacionar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos.

Controlar es procurar que todo se desarrolle de acuerdo a las reglas establecidas y las órdenes dadas.

Actualmente el proceso utilizado consta de cuatro elementos: Planeación, Organización, Dirección y Control, mismos que es parecido al de Fayol". (31)

30.- IBIDEM; PÁGS. 24, 26, 27, 41, 103, 104 Y 113.

31.- HENRY FAYOL, ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y GENERAL. HERRERO HERMANOS, MÉXICO, 1980; PÁGS. 133, 155, 135 Y 140.

EL HUMANO-RELACIONISMO

En esta corriente los principales representantes se preocupan por los trabajadores desde el punto de vista social y psicológico, ya que dentro de la corriente científica se le da un carácter mecanicista olvidándose de su calidad de persona.

Aquí en esta corriente se trata de crear un enfoque a las relaciones humanas, y ver al trabajo como una actividad social del hombre más relevante, la importancia de la psicología y fisiología del trabajo más importantes para mejorar las condiciones de los trabajadores, los principales representantes, conocen y estudian la actividad humana dentro de la empresa como una actividad grupal y no individual; esta corriente o enfoque de la administración se desarrolla en los Estados Unidos de Norteamérica, y sus principales representantes son psicólogos.

Al estudiar al trabajador dentro de esta corriente se descubren los grupos informales existentes dentro de las empresas y su influencia dentro de su organización, y como deben de ser tratados para obtener mayor influencia y lograr mejor los objetivos de la empresa.

Otra aportación importante de esta corriente es que se preocupa por conocer las inquietudes de los trabajadores, se investiga a los mismos y se realizan entrevistas estableciendo reglas para las mismas. Se trata de conocer al trabajador respecto a sus inquietudes, sus aspiraciones dentro y fuera de la empresa; de darle un mejor trato y de comprenderlo. Se crean incentivos no de tipo económico, sino más bien de tipo psicológico, se realiza una serie de experimentos para hacer más eficiente al trabajador.

La relación que hay entre las dos corrientes, es que el humano-relacionismo toma conceptos del cientifismo tales como el de organización formal, el sistema de incentivos, al igual que utiliza a la investigación y en especial las entrevistas para conocer las inquietudes de los trabajadores.

El humano-relacionismo es contemporáneo al cientifismo, ya que se desarrolla en los años 20, cuando surgen los principales representantes. También utilizan el estudio de tiempos para analizar al trabajador y sus movimientos esta corriente es menos mecanicista que el cientifismo; al igual que el enfoque mecanicista, todo su estudio se realiza en la empresa industrial.

“A Elton Mayo se le considera el iniciador de la corriente humana relacionista ya que sus estudios y experimentos han servido de bases para muchos estudios y a la fecha han seguido haciendo e imitando, lo cual a dado lugar a nuevos enfoques de la

administración como las relaciones humanas, el estudio de personal, el comportamiento, el de grupos formales e informales, etc.

En sus investigaciones encontró que los cambios de horario, los descansos escalonados y el hecho de trabajar en equipo son factores importantes para aumentar la eficiencia. También descubrió que las entrevistas a los trabajadores sirven como descarga emocional de los problemas relacionados con el trabajo. Al igual que la intensidad de la iluminación y los cambios ambientales sirven para aumentar la eficiencia". (32)

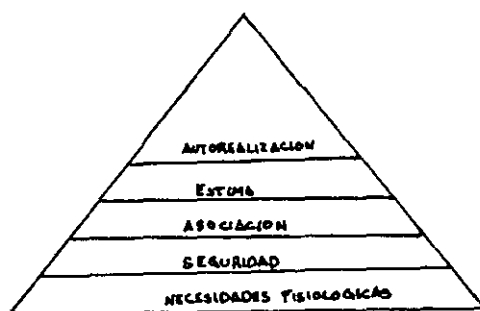
"Mary Parker Follet (1868-1933), cronológicamente perteneció a la época de la administración por que en su tiempo estaba de moda al método científico de la administración, y por otro lado perteneció intelectualmente al humano-relacionismo.

Analiza los conceptos científicos de la administración y los pasos que hay que seguir para que la administración de empresas llegue a ser más científica. También se refiere a la palabra "PROFESION", y afirma que una profesión descansó sobre la base de un conjunto probado de conocimientos; se supone que ese conocimiento se utiliza más en servicios de otros que simplemente para los fines propios.

En estos conceptos encontramos al principio de la administración en cuanto a utilizar los conocimientos de otras personas.

Abraham Maslow, psicólogo que analizó y estudió el comportamiento humano; publicó en 1943 el libro Teorías sobre la Motivación Humana, donde habla de la escala de necesidades de las personas, y señala que según la escala donde se encuentra el trabajador o empleado es el tipo de motivación.

Las necesidades las presenta así:



Necesidades fisiológicas: constituyen el punto de partida para el estudio de la motivación.

| | |
|----------------------------------|--|
| Necesidad de seguridad: | Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, Surgen las de necesidad. |
| Necesidad de asociación: | Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas o de seguridad surgen las asociaciones de amor, de afecto y de participación. |
| Necesidades de estimación: | Son las relacionadas con la auto evaluación, estable, firme y alto. |
| Necesidades de autorrealización: | Se relaciona con el deseo de cumplir con la tendencia de realización potencial. |

Chris Argyris, dice que el hombre occidental ha sido educado de manera diferente a lo que se pide en la empresa, y por lo tanto hay desajuste en el comportamiento humano cuando trabaja en las empresas; respecto a la coexistencia entre necesidades individuales organizacionales, establece un modelo de inmadurez-madurez.

***LOS SIETE ELEMENTOS DEL MODELO CONTINUO
DE INMADUREZ-MADUREZ.***

| | |
|---|--|
| PASIVIDAD | ACTIVIDAD. |
| DEPENDÉNCIA | INDEPENDENCIA. |
| CAPAZ DE COMPORTARSE EN POCAS FORMAS | CAPAZ DE COMPORTARSE. EN MUCHAS FORMAS. |
| INTERESES SUPERFICIALES | INTERESES PROFUNDOS. |
| PERSPECTIVA A CORTO PLAZO PLAZO. | PERSPECTIVA A LARGO PLAZO. |
| POSICIÓN SUBORDINADA | POSICIÓN SUPERIOR. |

FALTA DE AUTO CONTROL

AUTOCONOCIMIENTO Y
AUTOCONTROL.

Fredeck Herzberg, es autor de la teoría dual de las necesidades. La presencia del primer grupo de satisfactores, de mantenimiento de higiene no motivará a la gente que se encuentra trabajando en la organización; sin embargo deben de estar presentes, o de lo contrario surgirá un descontento.

El segundo grupo serán motivadores reales, que tiene el potencial de producir un sentido de satisfacción.

David C. McClelland, habla sobre la motivación. Su teoría (1962) sostiene que los factores emocionales son:

GRUPALES

CULTURALES

Además hay tres tipos de factores, que son los tres impulsos-poder, afiliación y realización son un valor especial para la ciencia de la administración y deben de reconocer que una empresa organizada funcione bien.

La necesidad de poder.- McClelland y otros investigadores han descubierto que las personas que poseen una alta necesidad de poder, tienen un gran interés por ejercer influencia y control.

La necesidad de afiliación.- Son la personas que tienen una alta necesidad de realización poseen un intenso deseo por el éxito y un temor igual al fracaso". (33)

"Kurt Lewin, a finales de 1930 estudia el comportamiento de los grupos, y en especial los siguientes aspectos:

- 1.- Comunicación.
- 2.- Liderazgo.
- 3.- Las fuerzas de unión.
- 4.- Cohesión.
- 5.- Cooperación.

6.- Disociación.

7.- Competencia.

8.- El conflicto.

La teoría de campo de Kurt Lewin puede que quizá sea la explicación más clara de como la motivación depende del clima organizacional y debe considerarse como un elemento de un sistema más amplio. Esta teoría empieza con su célebre formula para el comportamiento humano: $B = (P, E)$. Traducida esta fórmula, quiere decir que el comportamiento humano (B) es la función de una persona (P) y su ambiente (E). En otras palabras, para comprender la conducta de alguien en un momento dado en el tiempo, necesitamos saber algo acerca del individuo.

La teoría de campo de Lewin se deriva del concepto de la física relativo al campo magnético, relacionándose el concepto con la productividad, la gente es concebida como personas que operan en un campo de fuerzas restrictivas y de fuerza impulsoras. El comportamiento humano dependerá de la intensidad de estas fuerzas opuestas". (34)

ESTRUCTURALISMO

Esta corriente pudo haber surgido a la misma vez que la científica, ya que varios autores de esta última y del estructuralismo son contemporáneos, y se les conoce también desde el punto de vista sociológico, ya que sus autores analizan a la empresa como un grupo social.

Es una síntesis de la escuela formal (o clásica) y de relaciones humanas. Analizando los grupos formales e informales de la empresa, las compensaciones sociales y materiales así como los efectos de una sobre otra.

Los principales representantes son europeos como Max Weber sin olvidar que también hay norteamericanos. Este enfoque de el estudio de la administración analiza todo tipo de organizaciones tales como ejércitos, escuelas, hospitales, iglesias, prisiones y asociaciones voluntarias.

Esto da lugar a estudiar la administración de empresas desde el punto de vista sociológico (tanto interno como externo) de la empresa y también da lugar a nuevos enfoques de estudio nuevos conceptos como el estructuralismo, tipos de autoridad como los de dominación establecidos y señalados primeramente como Max Weber (legal, tradicional y carismático).

Max Weber, sociólogo alemán que trata temas de sociología y política, escribió varios libros pero donde habla del estructuralismo es titulado " Economía y Sociedad". (35)

"Max Weber define la dominación como: La probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos (o para toda clase de mandatos). No es por tanto, toda especie de probabilidad.

Aclara que la dominación no solo puede ser económica, si no que tiene otras características, y habla de la autoridad dirigida dentro de un cuadro administrativo: No toda dominación se sirve del medio económico, pero toda dominación sobre una pluralidad de hombres requiere, de un modo normal (no siempre), un cuadro administrativo, es decir la probabilidad de poder confiar en que se dará una actividad, dirigida a la ejecución de sus ordenaciones generales y mandatos concretos, por parte de un grupo de hombres cuya obediencia se espera, este cuadro administrativo puede estar ligado a la obediencia de su señor. La naturaleza de estos motivos determina en gran medida el tipo de dominación.

Max Weber establece tres tipos de autoridad y afirma que el fundamento primario de su legitimidad puede ser:

- 1.- De carácter racional, autoridad legal.
- 2.- De carácter tradicional, autoridad racional
- 3.- De carácter carismático. Autoridad carismática". (36)

"Chester I. Bernard, era mucho más que un directivo próspero con su mente intelectual fue un precursor en desarrollo del fundamento filosófico de la administración, adentrándose en la sociología, la psicología y el razonamiento abstracto. Bernard es con toda seguridad, su Thorstein Veblen, en su libro, "Las funciones de un ejecutivo", merece el esfuerzo de su estudio por el gerente práctico, y el capítulo siguiente del mismo, es de un estilo desacostumbradamente directo. Lo mismo puede decirse de la naturaleza del mando, que resume el pensamiento de Bernard sobre lo que el considera el factor clave en toda actividad organizadora." (37)

"Renate Mayntz, en el ámbito de la administración se ha clasificado a Renate, dentro del enfoque del estructuralismo debido que analiza y estudia todo tipo de organizaciones (iglesia, empresa, escuela hospital, prisión, ejercito, administración y organizaciones).

Habla de la significación de las organizaciones donde dice que nuestra sociedad contemporánea suele denominarse sociedad democrática de masas, que es una

sociedad capitalista industrial avanzada o sociedad de previsión, igualmente podría llamársele sociedad organizada, ya que se caracteriza por su organización multifacética y por el elevado número de formaciones sociales complejas, conscientes de sus fines y racionalmente constituidas.

Tales formaciones son las instituciones burocratizadas que han surgido en los campos más de la vida, como ejemplo tenemos a las empresas, los hospitales, las prisiones, las escuelas, las universidades, los departamentos de la administración, las grandes unidades militares y las iglesias.

También pertenecen a estas formaciones las asociaciones ya sean partidos, sindicatos, asociaciones profesionales, económicas, de víctimas de la guerra o de exiliados.

Amatai Etzioni, sociólogo que inicio su estudio señalando que nuestra sociedad es una sociedad organizacional, ya que nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestra vida y tiempo libre gastando, jugando y orando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización y cuando llegue el día del entierro de la organización más grande de todas (el Estado) deberá otorgar su permiso oficial.

Etzioni define a las organizaciones como unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas para alcanzar fines específicos. Incluyendo aquí a las corporaciones, ejércitos, escuelas, hospitales, iglesias y prisiones." (38)

NEO-HUMANO- RELACIONISMO.

Esta corriente se basa principalmente a las ideas de a Elton Mayo, ya que lo que aporta es una actualización de las diversas teorías de las relaciones humanas dentro de las empresas y de la industria, toma elementos de los de los estructuralista, tales como la relación entre la organización productiva y el medio ambiente social y su relación con las empresas.

"Su principal tarea de esta corriente se encuentra sobre el desarrollo de técnicas y procedimientos más sofisticados para el control de las relaciones humanas que se producen dentro de la organización productiva. Lo que se busca con estas nuevas técnicas es aumentar la eficiencia básicamente a través de una mayor productividad de la fuerza de trabajo. Los autores de esta corriente presentan discusiones sobre los elementos de la administración tales como : planear, organizar, dirigir y controlar las operaciones de una empresa.

El neo-humano relacionismo, tiene relación con todos los enfoques y escuelas de administración, ya que toma de cada una diversas ideas y principios; como de la

científica toma lo sistematizado de la administración sus principios generales, y lo que trata de eliminar es lo mecanicista de la administración, en la que no se tomaba en cuenta al trabajador ni a su forma de pensar respecto del trabajo.

Esta Corriente toma la forma en que se preocupan por el trabajador, por ejemplo al escuchar sus inquietudes, lo que piensa de sus compañeros de trabajo, de sus supervisores y demás utiliza las ventajas del trabajo en equipo.

De la corriente humano relacionista toma las principales ideas, ya que son utilizadas en su mayoría por el neo-humano-relacionismo, solo que aquí sí consideran las opiniones de los empleados y los trabajadores para fijar los objetivos de sus propias tareas.

Por eso aquí surgen ,nuevas teorías como es la administración por objetivos y el desarrollo organizacional; hasta la fecha aún están de moda en su aplicación y su utilización en las empresas.

Del estructuralismo toma las ideas de los sociólogos de la administración, solo que en esta corriente todos los autores se enfocan hacia la empresa privada." (39)

"Peter Drucker, escribió varios libros de administración y sus principales obras son: EL EJECUTIVO EFICAZ, LA NUEVA SOCIEDAD Y LA GERENCIA DE EMPRESAS.

En el ejecutivo eficaz su auto se enfoca principalmente sobre la efectividad y de lo que se puede aprender de la misma en la gerencia de empresas, estudia el papel de la gerencia y la actividad del gerente y su trabajo donde analiza las operaciones básicas de un gerente tales como:

Planeación.- Fijar objetivos.

Organización.- Analizar las actividades, las decisiones y sus relaciones.

Dirección.- El gerente motiva y comunica.

Control.- El gerente realiza la tarea de medición; finalmente prepara a la gente.

En su libro, administración de tareas, responsabilidades y prácticas, tiene el siguiente contenido:

1.- Función de la empresa.

2.- Función de las instituciones de servicio.

- 3.- Trabajador productivo.
- 4.- Impacto social y responsabilidad social.
- 5.- Funciones del gerente.
- 6.- Habilidades gerenciales.
- 7.- Organización gerencial.

Peter Drucker afirma que no existen países desarrollados y países subdesarrollados, si no países que saben administrar la tecnología existente y sus recursos disponibles y potenciales, y países que aún no saben hacerlo.

Y establece las siguientes actividades de los gerentes:

- 1.- Establecimiento de objetivos.
- 2.- Organización.
- 3.- Motivación y control.
- 4.- Desarrollo de personal, incluyendo a el mismo.

También establece las funciones específicas de la administración: planeación, organización, integración, control y desarrollo personal."⁽⁴⁰⁾

"Douglas McGregor, publicó los siguientes libros: El lado humano de la empresa, El administrador profesional y mando, y motivación, mismos que sirven de base a las actuales técnicas de administración enfocada a la dirección; su primer libro lo divide en:

- 1.- Principios teóricos de la administración.
- 2.- La teoría y práctica.
- 3.- Desarrollo del talento administrativo.

Habla de la teoría X que es uno de sus puntos principales y que dio lugar a que surgieran nuevos enfoques sobre el neo-humano-relacionismo; sin embargo, no se

debe de olvidar que esta teoría es aplicable en los Estados Unidos de Norteamérica y en México no se puede aplicar por completo, ya que la mentalidad y características de los empleados y trabajadores mexicanos es diferente, es posible que para determinados trabajos y personas si se pueda aplicar la teoría X.

La teoría Y es diferente a la teoría X, y solo tiene aplicación en ciertos niveles administrativos de la empresa, donde no existe una supervisión directa".(41)

George S. Odiome, su aportación a esta corriente pretende ayudar a los directivos a mejorar y tener un buen desarrollo en la toma de decisiones En cuanto a la administración por objetivos él la divide en tres partes:

- 1.- Decisión por objetivos.
- 2.- La decisión sobre la marcha.
- 3.- Los instrumentos de la decisión.

Odiome, define la decisión por objetivos: "en esencia supone que el manejo de nuestros asuntos en forma continua requiere que definamos objetivos antes de liberar energía o recursos para lograrlo, si usted no ve con claridad a donde va, el camino debe de estar también claro y si usted no apunta nada, es esto lo que obtendrá.

También define la administración por objetivos, como un proceso por medio del cual los administradores superiores y subordinados de una organización, identifican conjuntamente sus metas comunes, definen las áreas principales de responsabilidades de cada uno en términos de que el emplean estas medidas como guías del manejo de cada unidad y para e valorar la contribución de cada uno de sus miembros." (42)

"Warren G. Bennis, el define el desarrollo organizacional como una respuesta al cambio, como una compleja respuesta educativa de estrategia cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones en tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como el ritmo vertiginoso del cambio mismo." (43)

"Chris Argyris, escribió la dirección y el desarrollo organizacional, donde dice que el desarrollo organizacional el interés está centrado en los recursos técnicos y humanos, que el desarrollo técnico se adquiere mediante la dinamización de las áreas de comercialización, finanzas, ingeniería y producción.

Y el desarrollo de los recursos humanos afecta a las personas, las relaciones interpersonales pequeños grupos, los vínculos entre los grupos, las normas y los valores organizacionales.

Procura determinar de qué modo puede crearse y mantenerse cierta calidad de vida en una ORGANIZACIÓN, de modo tal que los participantes produzcan información válida y útil, sobre todo en relación con sus problemas más importantes.” (44)

AUTORES MEXICANOS DE ADMINISTRACIÓN

“Los autores mexicanos de administración al principio, solo eran adaptadores, traductores y recopiladores de teorías de administración de extranjeros, principalmente de Estados Unidos de Norteamérica.

Los elementos del proceso administrativo utilizado por la mayoría están basados en los de Henry Fayol y los principios utilizados por él, por lo que respecta a las características o categorías de la administración, cada autor tiene su propio criterio: unos le dan categoría de técnica, otros de ciencia y algunos no llegan a clasificarla dentro de la técnica ni la ciencia, sino como un enfoque de las relaciones humanas, de sistemas, de procesos, etc.

Estos autores han creado la primera etapa sobre conceptos de administración, por lo mismo es necesario crear una tecnología administrativa de acuerdo con la realidad mexicana, la mayoría inicia el estudio del proceso administrativo con prevención o planeación con alguna diferencia y todos terminan con el control como última fase del proceso administrativo.” (45)

“Agustín Reyes Ponce, autor con mayor difusión define a la administración como *el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia de la formas de estructurar y manejar un organismo social, y sintetiza diciendo que la administración es la técnica de la coordinación.*”

| <u>FASE</u> | <u>ELEMENTO</u> | <u>ETAPA</u> |
|-------------|-----------------|---|
| MECÁNICA | 1. Prevención | Objetivos Investigaciones Formas alternativas |
| | 2. Planeación | Políticas Procedimientos Programas Proyectos Presupuestos |
| | 3. Organización | Funciones Jerarquías Obligaciones |
| | 4. Integración | Selección Introducción Desarrollo Integración de cosas |
| DINÁMICA | 5. Dirección | Autoridad Comunicación Supervisión |
| | 6. Control | Establecimiento Operación |

Realiza la definición de cada uno de los elementos, estableciendo sus principios de cada uno, realiza el análisis de puestos y define como el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal.

Ha escrito varios libros tales como:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ANÁLISIS DE PUESTOS

ADMINISTRACIÓN PERSONAL

ADMINISTRACIÓN POR OBJETIVOS

Que son los más importantes.

Isaac Guzmán Valdivia, define a la administración como la dirección social, dándole un enfoque social a la administración y sus problemas. Los elementos que le utiliza son: la planeación, la organización, la integración, la dirección y el control.

Analiza la experiencia extranjera, su influencia y su realidad mexicana y comenta que no se puede olvidar la tradición cultural.

José Antonio Fernández Arena. Estudia y analiza la administración bajo los siguientes aspectos:

ANTECEDENTES.

Administración con base en:

La ingeniería.

Las relaciones humanas.

La sistematización.

Las matemáticas.

Administración general y

Administración como ciencia.

Su enfoque es el mismo que utiliza la mayoría de los autores de administración con ciertas modificaciones, como las relaciones humanas, que otros autores la llaman humano-relacionismo.

Define a la administración como ciencia social que persigue la satisfacción de los objetivos institucionales, por medio de un mecanismo de operación, y a través del esfuerzo humano.

Francisco Javier Laris Casillas, el le da un nuevo enfoque a la administración, un carácter dinámico, utiliza 5 elementos para la administración: planeación, organización, integración, dirección y control.

Dice que el proceso de administración, es la administración en marcha y le da atributos generales a la administración tales como la autoridad, responsabilidad, división del trabajo, especialización y control. Hace el análisis de los antecedentes de la administración en México y lo divide en tres etapas:

MÉXICO PREHISPÁNICO

MÉXICO DURANTE LA COLONIA

MÉXICO INDEPENDIENTE

Estas son las etapas.” (46)

Una vez hecha la revisión de los antecedentes del desarrollo del ejercicio administrativo será importante hacer lo semejante en relación a los sustentos legales de la administración.

Esto es con el fin de conocer que la historia está respaldada por el marco legal y no impuesta, y así poder introducirnos en el conocimiento de lo histórico-jurídico de la administración en México, específicamente en el área del cumplimiento administrativo por el cual más adelante poder consolidar la relación entre la administración y la empresa, es por lo cual que se requiere de los sustentos legales de la administración. Y así posteriormente seguir con el estudio dirigido a la capacitación.

2.2.- SUSTENTOS LEGALES DE LA ADMINISTRACIÓN

El presente apartado, no ofrece a continuación los sustentos legales de la administración, es por lo cual que comenzaré hablando de la Planeación, puesto que en el apartado posterior la mayoría de los autores la mencionaron, y en lo particular considerado importante el motivo de su participación en este apartado.

“Hace más de 50 años que en nuestro país, la planeación se concibió como necesaria para orientar y promover, de acuerdo con las condiciones de cada momento, las transformaciones sociales que la constitución señala.

En 1930 se crea la primera Ley sobre Planeación General de la República, la cual plantea la necesidad de inventar ampliamente los recursos naturales del país, y reorganizar la actividad económica y social; a su vez, el Plan Sexenal de 1934–1940 proporcionó una clara visión del cambio estructural que demandaba la sociedad en esos momentos.

En años más recientes, el Plan de Acción Inmediata de 1962–1964 y el Plan de Desarrollo Económico y Social de 1966–1970 establecieron lineamientos para la inversión pública y estímulos al sector privado por medio de marcos indicativos.

Para la década de los 70's se organizaron unidades de programación en todas las secretarías y departamentos de Estado, así como en las principales entidades paraestatales, hecho que permitió avanzar en la base administrativa de la Planeación.

La Reforma Administrativa de 1976, adaptó las instituciones públicas a las necesidades de una planeación estructurada en tres ámbitos bien definidos:

EL GLOBAL

EL SECTORIAL

EL ESTATAL

Con el Plan Global de Desarrollo de 1980–1982 y los planes sectoriales e intersectoriales, se concibió la posibilidad real de ordenar un sistema nacional de planeación en un intento por reorganizar los instrumentos al alcance del Estado para el logro de los objetivos nacionales.

En la administración de 1982–1988, la Planeación da un giro importante con la creación del Sistema Nacional de Planeación Democrática, la Ley de Planeación y las

enmiendas y adiciones constitucionales instrumentadas al respecto.

Con respecto a la Planeación de periodos anteriores el hecho de su legitimidad en su contexto institucional de la economía.

La Ley de Planeación es la base normativa que sustenta y fortalece la rectoría del Estado en un contexto de soberanía e independencia nacional.” (47)

“En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 26, nos dice que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La planeación será democrática; mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones de la sociedad para incorporarlas al plan y los programas de desarrollo. Habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal.

La Ley facultará al ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática, y los criterios para la formulación, instrumentos, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo. Así mismo, determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo Federal coordine mediante convenio con los gobiernos de las entidades federativas e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución.

En el sistema de planeación democrática, el Congreso de la Unión tendrá la intervención que señala la Ley.” (48)

“En la Ley de Planeación de 1983, se dispone en el artículo 1º.- Las disposiciones de esta ley son de orden público e interés social y tiene objeto establecer:

Las normas y principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la Planeación Nacional de Desarrollo y encauzar, en función de ésta, las actividades de la Administración Pública Federal;

Las bases de integración y funcionamiento del Sistema Nacional de Planeación Democrática;

Las bases para que el Ejecutivo Federal coordine sus actividades de planeación en las Entidades Federativas, conforme a la legislación aplicable;

47.- IBIDEM; PAG. 50.

48.- ROJAS NAVA, RAUL. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, 1er. CURSO 1989. ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON UNAM; PAGS. 123-125.

Las bases para promover y garantizar la participación democrática de los diversos grupos sociales, a través de sus organizaciones representativas, en la elaboración del plan y programas a que se refiere esta ley; y

Las bases para que las acciones de los particulares contribuyan a alcanzar los objetivos y prioridades del plan y programas.

Artículo 2º.- La planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo integral del país y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Para ello, estará basada en los siguientes tres principios;

El fortalecimiento de la soberanía la independencia, y autodeterminación nacionales, en lo político, lo económico y lo cultural.

La preservación y el perfeccionamiento del régimen democrático, republicano, federal y representativo que la Constitución establece y la consolidación de la democracia como sistema de vida, fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo, impulsando su participación activa en la planeación y ejecución de las actividades del gobierno;

La igualdad de derechos, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos, de la calidad de la vida para lograr una sociedad más igualitaria;

El respeto irrestricto de las garantías individuales y las libertades y derechos sociales y políticos.

El fortalecimiento del pacto federal y del municipio libre, para lograr un desarrollo equilibrado del país, promoviendo la descentralización de la vida nacional; y

El equilibrio de los factores de la producción, que proteja y promueva el empleo; en un marco de estabilidad económica y social.

Artículo 3º.- Para los efectos de esta Ley se entiende por Planeación Nacional del Desarrollo la ordenación racional y sistemática de acciones que en base al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política y cultural, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Ley establece mediante la planeación se fijarán objetivos, metas, estrategias y prioridades; se asignarán recursos, responsabilidades y tiempos

de ejecución, se coordinarán acciones y se evaluarán resultados.

Artículo 4°.- Es responsabilidad del Ejecutivo Federal conducir la planeación nacional del desarrollo con la participación democrática de los grupos sociales, de conformidad en lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 5°.- El Presidente de la República remitirá el Plan al Congreso de la Unión para su examen y opinión. El ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en las diversas ocasiones previstas por esta ley. El Poder Legislativo formulará, así mismo, las observaciones que estime pertinentes durante la ejecución, revisión y adecuaciones del propio Plan.

Artículo 6°.- El Presidente de la República, al informante el Congreso de la Unión sobre el estado general que guarda la administración pública del país, hará mención expresa de las decisiones adoptadas para la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y los Programas Sectoriales.

En el mes de Marzo de cada año, el Ejecutivo remitirá a la comisión Permanente del Congreso de la Unión el informe de las acciones y resultados de la ejecución del Plan y los programas a que se refiere el párrafo anterior.

El contenido de las cuentas actuales de la Hacienda Pública Federal y del Departamento del Distrito Federal deberá relacionarse, en lo conducente, con la información a que aluden los dos párrafos que anteceden, a fin de permitir a la Cámara de Diputados el análisis de las cuentas, con relación a los objetivos y prioridades de la Planeación Nacional referentes a las materias objeto de dichos documentos.

Artículo 9°.- Las dependencias de la Administración Pública Centralizada deberán planear y conducir sus actividades con sujeción a los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable a las entidades de la administración pública paraestatal. A este efecto los titulares de las Secretarías de Estado y Departamentos administrativos proveerán lo conducente en el ejercicio de las atribuciones que como coordinadores de sector les confiere la ley.

Artículo 17°.- Las entidades paraestatales deberán:

Participar en la elaboración de los programas sectoriales, mediante la presentación de las propuestas que procedan en relación a sus funciones y objeto;

Cuando expresamente lo determine el Ejecutivo Federal, elaborar su respectivo programa institucional, atendiendo a las previsiones contenidas en el programa sectorial correspondiente;

Elaborar los programas anuales para la ejecución de los programas sectoriales y en su caso, institucionales;

Considerar el ámbito territorial de sus acciones, atendiendo las propuestas de los gobiernos de los estados, a través de la dependencia coordinadora de sector, conforme a los lineamientos que al efecto señale esta última;

Asegurar la congruencia del programa institucional con el programa sectorial respectivo; y

Verificar periódicamente la relación que guarden sus actividades, así como los resultados de su ejecución con los objetivos y prioridades del programa institucional.

Artículo 18°.- La Secretaría de la Contraloría de la Federación deberá aportar elementos de juicio para el control y seguimiento de los objetivos y prioridades del plan y los programas.

Artículo 20°.- En el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática tendrá lugar la participación y consulta de los diversos grupos sociales, con el propósito de que la población exprese sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del plan y los programas a que se refiere esta Ley.

Las organizaciones representativas de los obreros, campesinos y grupos populares; de las instituciones académicas, profesionales y de la investigación; de los organismos empresariales y de otras agrupaciones sociales, participarán como órgano de consulta permanente en los aspectos de la planeación democrática relacionados con su actividad a través de foros de consulta popular que al efecto se convocarán. A si mismo participarán en los mismos foros los Diputados y los Senadores al Congreso de la Unión.

Para tal efecto, y conforme a la legislación aplicable, en el sistema deberán preverse la organización y funcionamiento, las formalidades, la periodicidad y los términos a que se sujetará la participación y la consulta para la Planeación Nacional de

Desarrollo.

Artículo 21°.- El Plan Nacional de Desarrollo deberá elaborarse, aprobarse y publicarse dentro de un plazo de 6 meses contados a partir de la fecha en que toma posición el Presidente de la República, y su vigencia no excederá del periodo constitucional que corresponda, aunque podrá contener consideraciones y proyecciones de más largo plazo.

El Plan Nacional de Desarrollo precisará los objetivos de estrategia y prioridades de desarrollo integral de país, el cual contendrá provisiones sobre los recursos que serán asignados a tres fines; determinará los instrumentos y responsables de su ejecución, establecerá los lineamientos de la política de carácter global, sectorial y regional; sus provisiones se referirán al conjunto de la actividad económica y social, rigiendo el contenido de los programas que se generen en el Sistema Nacional de Planeación Democrática. La categoría de Plan queda reservada al Plan Nacional de Desarrollo.” (48)

Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000.

"En observancia de lo dispuesto por el Artículo 26 de la Constitución Política (General de la República y por el Artículo 5 de la Ley de Planeación), el Poder Ejecutivo Federal cumple con la obligación de elaborar y presentar el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y enviarlo para su examen y opinión al Honorable Congreso de la Unión.

El Plan Nacional de Desarrollo parte del reconocimiento de los avances realizados y de un examen cuidadoso del desenvolvimiento del país destacando problemas, rezagos e insuficiencias.

En este sentido, el diagnóstico comprendido en cada capítulo tiene como propósito precisar los retos principales y orientar la formulación de las estrategias generales de acción.

El Plan es un documento preparado por el Ejecutivo Federal para normar obligatoriamente sus programas institucionales y sectoriales, así como para guiar la concentración de sus tareas con los otros poderes de la Unión y con las órdenes estatal y municipal de gobierno. Además, este documento debe ser la base para inducir la participación corresponsable del sector social y de los particulares.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 propone cinco objetivos fundamentales:

Fortalecer el ejercicio pleno de la soberanía nacional, como valor supremo de nuestra nacionalidad y como responsabilidad primera el Estado Mexicano.

Consolidar un régimen de convivencia social regido plenamente por el derecho, donde la ley sea aplicada a todos por igual y la justicia sea la vía para la solución de los conflictos.

Construir un pleno desarrollo democrático con el que identifiquen a todos los mexicanos y sea base de certidumbre y confianza para una vida política pacífica y una intensa participación ciudadana.

Avanzar a un desarrollo social que propicie y extienda en todo el país, las oportunidades de superación individual y comunitaria, bajo los principios de equidad y justicia.

Promover un crecimiento económico vigoroso, sostenido y sustentable en beneficio de los mexicanos.

Para cumplir con los objetivos de preservar la soberanía el Plan Nacional de Desarrollo propone fortalecer la capacidad de el Estado de garantizar la seguridad nacional, la vigencia del Estado de garantizar la seguridad nacional, la vigencia del Estado de derecho y la presencia de las instituciones de la República en todo el territorio nacional.

En el periodo de 1995-2000, México ejercerá una diplomacia que busque aprovechar las oportunidades globales en beneficio de los mexicanos, que defienden sus legítimos intereses en el exterior, y que consolide el entendimiento, el intercambio y la cooperación con las naciones con los que unen lazos de amistad.

El plan apoya en las formas constitucionales realizadas en diciembre de 1994 para ratificar la necesidad de una profunda transformación a nuestro sistema de justicia.

Las estrategias propuestas comprenden crear, a través de la adecuación normativa correspondiente, las condiciones legales, institucionales y administrativas para asegurar a toda persona la protección efectiva de sus derechos la aplicación e imparcial de la Ley y el acceso a la justicia.

El Plan Nacional de Desarrollo propone avanzar resueltamente hasta consolidar un régimen de certidumbre jurídica para el patrimonio de las familias y las actividades, y a la vez, crear las condiciones que permitan al estado prevenir eficazmente la delincuencia, combatir frontalmente las organizaciones criminales, perseguir y castigar oportunamente los delitos.

Comprende estrategias específicas para el establecimiento de un Sistema Nacional de Seguridad Pública con propósitos precisos de calidad, de impulso a una carrera policial profesional digna y respetada, así como la adecuada coordinación de las tres ordenes del gobierno en la materia.

El plan asume que la corrupción es un motivo de desaliento colectivo y de económico-social. Por eso propone actualizar el marco jurídico para detectar y sancionar conductas indebidas y actos ilegales en el desempeño del servicio público.

Postula como un objetivo esencial el construir un desarrollo democrático que consolide la organización de la nación como una república representativa y federal; que perfeccione la democracia como forma de gobierno, como valor supremo de la política y como un todo el sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Pretende impulsar un nuevo federalismo para fortalecer los estados y municipios así como fomentar la descentralización y el desarrollo regional. Además, se delinear

estrategias y acciones para profundizar en la reforma de gobierno, en la modernización de la administración pública y en una redención de cuentas responsables, transparentes y puntuales.

Propone alentar la participación social y garantizar las libertades y los derechos ciudadanos, como condición para alcanzar el pleno desarrollo democrático.

Propone diversas estrategias a fin de llevar bases firmes para superar los equilibrios entre las regiones geográficas, entre los grupos sociales y entre los sectores productivos.

También propone diversas estrategias a fin de sentar bases firmes para superar los desequilibrios entre los grupos sociales y entre los sectores productivos. Así mismo, se propone superar los contrastes entre las oportunidades individuales de capacitación, empleo e ingresos, y ampliar sustancialmente la dotación de servicios de calidad, que son la base de una vida digna y de un bienestar productivo. Entre estos servicios destacan los de salud, educación y vivienda.

El Plan comprende una estrategia para promover el uso eficiente y el aprovechamiento productivo de los recursos. Ello implica estimular el uso productivo de la mano de obra, una profunda desregulación, un impulso sin precedente a la actualización tecnológica y la capacitación laboral, como la capacitación laboral, la formulación y ejecución de políticas sectoriales pertinentes.

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, ofrece el rumbo que orientará el esfuerzo de todos para fincar bases realistas, responsables y perdurables para el avance de un México más fuerte, justo, democrático y más prospero.

Este Plan contempla a la soberanía como primer punto, en segundo punto se encuentra la aspiración por un Estado de Derecho, tercer punto al Desarrollo Democrático, le sigue el Desarrollo social, el quinto punto se lo dedica al Crecimiento Económico y realiza un listado de programas sectoriales que a continuación veremos:

LISTADO DE PROGRAMAS SECTORIALES

El artículo 22 de la Ley de Planeación determina que el Plan Nacional de Desarrollo indicará los programas sectoriales, institucionales, regionales y especiales pertinentes. En cumplimiento de esta disposición, a continuación se listan dichos programas:

- * Programa para un Nuevo Federalismo
- * Programa de Seguridad Pública y Protección Civil

- * Programa de prevención y Readaptación Social
- * Programa Nacional de Población
- * Programa Nacional de la Mujer
- * Programa de Financiamiento del Desarrollo
- * Programa para superar la Pobreza
- * Programa de Desarrollo Urbano
- * Programa de Vivienda
- * Programa para Desarrollo de los Pueblos indios
- * Programa de Modernización de la Administración Pública
- * Programa de Desarrollo y Reestructuración del Sector de la energía
- * Programa de Comercio Interior, Abasto y protección al Consumidor
- * Programa de Política Industrial y Desregularización Económica
- * Programa de Política de Comercio Exterior y promoción de Exportaciones
- * Programa Agropecuario y Desarrollo Rural
- * Programa de Desarrollo del Sector Comunicaciones y Transportes
- * Programa de Desarrollo informática
- * Programa de Desarrollo Educativo
- * Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales
- * Programa del sector Turismo." (49)

En el Capítulo III, titulado el Poder Ejecutivo, de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1999. En el artículo 90° nos dice:

Que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal o entre éstas Secretarías de Estado y Departamentos Administrativo.

Las Leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal." (50)

"En el Capítulo II, titulado: De la competencia de Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal de la Ley orgánica de la Administración Pública Federal de 1999, en el título II, de la Administración Pública Centralizada, en el Artículo 38° nos dice que a la Secretaría de educación Pública le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I.- Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocida;
 - a) La enseñanza preescolar, primaria, secundaria y normal urbana, semiurbana y rural.
 - b) La enseñanza que se imparta en las escuelas a que se refiere la fracción XII del artículo 123° Constitucional.
 - c) La enseñanza técnica, industrial, comercial o de artes y oficios, incluida la educación que se imparta a los adultos.
 - d) La enseñanza agrícola, con la cooperación de la Secretaria de Agricultura y Recursos Hidráulicos.
 - e) La enseñanza superior y profesional.
 - f) La enseñanza deportiva y militar, y la cultura física en general;
- II.- Organizar y desarrollar la educación artística que se imparta en las escuelas e institutos oficiales, incorporados o reconocidos para la enseñanza y difusión de las bellas artes, y de las artes populares;

- III.- Crear y mantener las escuelas oficiales en el Distrito Federal, excluidas las que dependen de otras dependencias;
- IV.- Crear y mantener, en su caso, escuelas de todas clases que funcionen en la República, dependientes de la Federación, exceptuadas las que por la ley estén adscritas a otras dependencias del Gobierno Federal;
- V.- Vigilar que, se observen y cumplan las disposiciones relacionadas con la educación preescolar, primaria, secundaria, técnica y normal, establecidas en la Constitución y prescribir las normas a que debe ajustarse la incorporación de las escuelas particulares al sistema educativo nacional;
- VI.- Ejercer la supervisión y vigilancia que proceda en los planteles que impartan educación en la República, conforme a lo prescrito en el artículo 30 constitucional;
- VII.- Organizar, administrar y enriquecer sistemáticamente las bibliotecas generales o especializadas que sostenga la propia secretaría o conforme parte de sus dependencias;
- VIII.- Promover la creación de institutos de investigación científica y técnica y el establecimiento de laboratorios, observatorios, planetarios y demás centro que requiera el desarrollo de la educación primaria, secundaria, normal, técnica y superior, orientar en coordinación con las dependencias competentes del gobierno federal y con las entidades públicas y privadas el desarrollo de la investigación científica y tecnológicas;
- IX.- Patrocinar la realización de congresos, asambleas y reuniones, eventos, competencias y concursos de carácter científico, técnico, y cultural, educativo y artístico;
- X.- Fomentar las relaciones de orden cultural con los países extranjeros con la colaboración de la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XI.- Mantener al corriente el escalón del magisterio y el seguro del maestro, y crear un sistema de compensaciones y estímulos para el profesorado; atendiendo a las directrices que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sobre el sistema general de administración y desarrollo del personal;
- XII.- Organizar, controlar y mantener al corriente el registro de la propiedad literaria y artística;
- XIII.- Otorgar becas para los estudiantes de nacionalidad mexicana que puedan realizar investigaciones o completar ciclos de estudios en el extranjero;

- XIV.- Estimular el desarrollo del teatro en el país y organizar concursos para autores, actores y escenógrafos y en general promover su mejoramiento;
- XV.- Revalidar estudios y títulos, conceder autorizaciones para el ejercicio de las capacidades que acrediten;
- XVI.- Vigilar con auxilio de las asociaciones de profesionistas, el correcto ejercicio de las profesiones;
- XVII.- Organizar misiones culturales;
- XVIII.- Formular el catálogo de los momentos nacionales;
- XIX.- Organizar y sostener, administrar museos históricos, arqueológicos y artísticos, pinacotecas y galerías, a efecto de cuidar la integridad, mantenimiento y conservación de tesoros históricos y artísticos del patrimonio cultural del país;
- XX.- Conservar y proteger, mantener los monumentos arqueológicos, históricos y artísticos que conforman el patrimonio cultural de la Nación, atendiendo las disposiciones legales (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de diciembre de 1994).
- XXI.- Organizar exposiciones artísticas, ferias y certámenes, concursos, audiciones, representaciones teatrales y exhibiciones cinematográficas de interés cultural;
- XXII.- Determinar y organizar la participación oficial del país en competencias deportivas internacionales, organizar desfiles atléticos y todo género de eventos deportivos, cuando no corresponda hacerlo expresamente a otra dependencia del Gobierno Federal;
- XXIII.- Cooperar en las tareas que desempeñe la confederación deportiva y mantener la escuela de Educación Física;
- XXIV.- Formular normas y programas, y ejecutar acciones para promover la educación física, el deporte para todos, el deporte estudiantil y el deporte selectivo; promover en su caso, organizar la formación y la capacitación de instructores, entrenadores, profesores y licenciados en la cultura física como especialidad y el deporte, fomentar los estudios de postgrado y la investigación de las ciencias del deporte; así como la creación de esquemas de financiamiento al deporte con la participación que corresponda a otras dependencias y entidades de la administración Pública Federal (Reformado mediante Decreto publicado en el Diario oficial de la de la Federación el día 28 de diciembre de 1994).

- XXV.- Derogada.
- XXVI.- Organizar, promover y supervisar programas de Capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los gobiernos de los Estados y municipios, las entidades públicas y privadas, así como los fideicomisos creados con tal propósito. A este fin organizará, igualmente sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditación de estudios;
- XXVII.- Orientar las actividades, artísticas y culturales, recreativas y deportivas que realice el sector público federal;
- XXVIII.- Establecer los criterios educativos y culturales en la producción cinematográfica, de radio y televisión y en la industria editorial;
- XXIX.- Organizar y promover acciones tendientes al pleno desarrollo de la juventud y a su incorporación a las tareas nacionales estableciendo para ello de la juventud y a su incorporación a las tareas nacionales, estableciendo para ello sistemas de servicio social, centros de estudio, programas de recreación y de atención a los problemas de los jóvenes. Crear y organizar a este fin de sistemas de enseñanza especial para niños, adolescentes y jóvenes que lo requieran;
- XXX.- Los demás que fijen expresamente las leyes y reglamentos.

En el Artículo 40° a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social corresponde al despacho de los siguientes asuntos:

- I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123° y demás de la Constitución Federal, en la Ley del Trabajo y sus reglamentos;
- II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;
- IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley del trabajo;
- V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;

- VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad que en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación de la Secretaría de Educación Pública;
- VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo vigilar su desempeño y funcionamiento;
- VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las juntas federales de conciliación, de la Federal de Conciliaciones y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;
- IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar, y registrar su constitución, disolución y liquidación;
- XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;
- XII.- Dirigir y Coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de Trabajo y Previsión Social;
- XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la ley;

- XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVIII.- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias; y
- XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.” (51)

“En lo que respecta al Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública Capítulo I, de la competencia y organización de la Secretaría, nos dice en los siguientes artículos:

Artículo 1º.- La Secretaría de Educación Pública, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal tiene a su cargo el desempeño de las atribuciones y las facultades que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley General de Educación y demás leyes así como también los reglamentos, decretos, acuerdos y ordenes del Presidente de la República.

Artículo 2º.- Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría de Educación Pública contará con los servidores públicos y unidades administrativas siguientes:

- * Secretario del Despacho
- * Subsecretaría de Planeación y Coordinación
- * Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica
- * Subsecretario de Educación Básica y Normal
- * Subsecretario de Educación e Investigación Tecnológicas
- * Secretario de Servicios Educativos para el Distrito Federal oficial Mayor
- * Unidades Administrativas
- * Dirección General de Asuntos Jurídicos
- * Dirección General de Relaciones Internacionales
- * Unidad de Comunicación Social
- * Coordinación General de Representaciones de la Secretaría de Educación Pública en las Entidades Federativas

- * Dirección General de Televisión Educativa
- * Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto
- * Dirección General de Evaluación
- * Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación
- * Coordinación de Órganos Desconcentrados y del Sector paraestatal
- * Coordinación Nacional de Carrera Magisterial
- * Dirección General de educación Superior
- * Dirección General de Profesiones
- * Coordinación General de Universidades Tecnológicas
- * Dirección General de Bachillerato
- * Dirección General de Normatividad
- * Dirección General de Materiales y Métodos Educativos
- * Dirección General de Investigación Educativa
- * Dirección General de Educación Indígena
- * Coordinación General de Actualización y Capacitación para Maestros en Servicio
- * Dirección General de Institutos Tecnológicos
- * Dirección General de Educación Tecnológica Industrial
- * Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria
- * Dirección de Centros de Formación para el Trabajo
- * Dirección General de Educación Técnica

- * Dirección General de Planeación, Programación y Presupuesto en el Distrito Federal
- * Dirección General de Operación de Servicios Educativos en el Distrito Federal
- * Dirección General de servicios Educativos Iztapalapa
- * Dirección General de Administración de Personal en el Distrito Federal
- * Dirección General de Educación Normal y actualización del Magisterio en el Distrito Federal
- * Dirección General de Extensión Educativa
- * Dirección General de Educación Física en el Distrito Federal
- * Dirección General de Recursos Financieros
- * Dirección General de Tecnología de la Información
- * Dirección General de Personal
- * Dirección General de Recursos Materiales y Servicios
- * Órganos Desconcentrados
- * Comisión Nacional del Deporte
- * Consejo Nacional para la Cultura y las Artes
- * Instituto Nacional de Antropología e Historia
- * Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura
- * Instituto Nacional del Derecho de Autor
- * Instituto Nacional Politécnico
- * Radio Educación
- * Universidad Pedagógica Nacional

La Secretaría contará con una Contraloría interna, órgano interno de control, que se registrará conforme al artículo 48 de este Reglamento.

Artículo 3°.- La Secretaría de Educación Pública realizará sus actividades con Sujeción a los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, para el logro de las metas de los programas a su cargo, así como también de los programas de las Entidades paraestatales coordinadas por ella.

Artículo 33°.- Corresponde a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo el ejercicio de las siguientes atribuciones:

- I.- Proponer normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos materiales didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje para la educación que se imparta en los centros de formación para el trabajo y los servicios que cuenten con reconocimiento de validez oficial de estudios, difundir los aprobados;
- II.- Verificar que las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos y materiales didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje para la educación a que se refiere este artículo se cumplan en los planteles de la Secretaría;
- III.- Formular disposiciones técnicas y administrativas para la organización, operación, desarrollo, supervisión y evaluación de la educación que se imparta en los planteles de formación para el Trabajo de la Secretaría, difundir las aprobadas y verificar su cumplimiento;
- IV.- Proponer el establecimiento de los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, correspondientes que se determinarán conjuntamente con las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal componentes;
- V.- Organizar, operar, desarrollar, supervisar y evaluar la educación impartida en los centros de formación para el trabajo de la Secretaría;
- VI.- Diseñar y desarrollar, de conformidad con los lineamientos de las unidades administrativas competentes de la Secretaría, programas para la superación académica del personal que imparta formación para el trabajo;
- VII.- Establecer, en términos de la Ley General de Educación, la coordinación que resulte necesaria con los Gobiernos de los Estados para la mejor prestación de los servicios educativos de formación para el trabajo;

- VIII.- Expedir certificados y otorgar constancias y diploma los capacitados por los servicios de capacitación para el trabajo dependientes de la Secretaría;
- IX.- Estudiar y resolverse acuerdo a los lineamientos establecidos, las solicitudes para otorgar el reconocimiento de validez oficial a los estudios a que se refiere este artículo;
- X.- Substanciar y resolver los procedimientos por los que se retire el reconocimiento de validez oficial de los estudios a que se refiere este artículo;
- XI.- Inspeccionar y vigilar, en términos de la Ley General de Educación y de las demás disposiciones aplicables, que Instituciones incorporadas por la Secretaría que imparta la educación a que se refiere este artículo, cumplan con las disposiciones legales aplicables y, en su caso, substanciar los procedimientos e imponer las sanciones que correspondan;
- XII.- Definir normas y políticas en materia de equipamiento de planteles; así como proponer las prioridades en construcción, conservación, uso y aprovechamiento de edificios, instalaciones, mobiliario y equipo;
- XIII.- Emitir opinión respecto a la creación de planteles de educación media superior de carácter tecnológico; y
- XIV.- Proporcionar a los organismos descentralizados de los gobiernos de los estados que impartan educación, análoga a la que se refiere este artículo, la asistencia académica técnica y pedagógica que acuerde la Secretaría.

Artículo 16°.- Corresponde a la Dirección General de Planeación, Programación y presupuesto, el ejercicio de las siguientes atribuciones en el siguiente apartado:

- II.- Proponer, en términos de la Ley de Planeación, de la Ley General de Educación y del Plan Nacional de Desarrollo, los programas compensatorios por virtud de los cuales se apoye con recursos específicos a los gobiernos de aquellas entidades federativo con mayores rezagos educativos, previa celebración de convenios en los que se concierten las proposiciones de financiamiento y acciones específicas que las autoridades educativas locales deban realizar para reducir y superar dichos rezagos.

Artículo 48°.- Al frente de la Contraloría Interna, órgano interno designado en los términos del Artículo 37°, fracción XII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal quien, en el ejercicio de sus facultades, se auxiliará por los titulares de las áreas de auditoría, quejas y responsabilidades, designados en los mismos términos." (52)

Una vez revisados los Sustentos Legales de la administración, será útil realizar lo conveniente en relación de la administración y la empresa.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Esto es con el designio de verificar tal relación que existe entre ambas, específicamente en el área social como el organismo que es la empresa.

Ya que depende de la organización gran parte del buen funcionamiento de la empresa o institución, tanto en lo material, intelectual, económico y humano.

Y así más adelante poder proseguir con los aportes de la administración a la capacitación y continuar con el objeto de este estudio.

2.3.- VINCULACION, ADMINISTRACION-EMPRESA

Hasta aquí me he podido dar cuenta de lo que es la administración ya que he mencionado su historia, sus leyes y su definición, pero que es la empresa y cual es su relación.

A la empresa se le puede definir como "La unidad económica social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que corresponda a los requerimientos del medio humano en que la propia empresa actúa." (53)

"Es la unidad productiva o de servicio constituida según aspectos prácticos o legales, y que se integra por recursos, valiéndose de la administración para lograr sus objetivos." (54)

Es también la actividad económica organizada, dirigida a la producción de bienes o servicios para el mercado." (55)

La empresa es un organismo social, económico, jurídico, sociológico y administrativo, integrado por recursos y que utiliza la administración para alcanzar sus objetivos.

También se define a la empresa como una entidad que operando en forma organizada, utiliza sus conocimientos y recursos para elaborar productos o prestar servicios que se suministran a terceros en la mayoría de los casos mediante el lucro o ganancia.

Y varios son los elementos que conforman una empresa:

- a) Una-empresa ante todo esta integrada por sus edificios, instalaciones apropiadas para la labor productiva, así como la maquinaria la cual tiene por objeto multiplicar la capacidad productiva del trabajo humano, los equipos, las herramientas ,e instrumentos que complementan y aplican más al detalle la acción de la maquinaria.
- b) Las materias primas sea aquellas que han de salir transformadas en productos.
- c) Dinero: toda empresa necesita disponer de cierta suma de efectivo para efectuar pagos diarios, urgentes, etc.

d) **Hombres:** son los elementos eminentes activos de la empresa y , desde luego, los de máxima dignidad; entre los cual hay:

1. Ante todo obreros.
2. Supervisores.
3. Técnicos.
4. Altos ejecutivos.
5. Directores.

e) **Sistemas:** son las relaciones estables en las que deben coordinarse las diversas personas entre sí y se dividen en:

- a.- Sistemas de producción.
- b.- Sistemas de organización y de administración.

Estos son elementos que desde el punto de vista interno que acabo de mencionar, la empresa funciona dentro de un medio social que le afecta directamente.

La empresa se puede estudiar desde varios aspectos según el criterio y punto de vista. Y se encuentra el punto: Económico, Jurídico, Administrativo, la unidad Sociológica, y la mirada de conjunto, también se puede estudiar a la empresa como un sistema o estructura, ya que en la actualidad existe inclusive la teoría de sistemas dentro de la administración, lo que es un nuevo enfoque de estudio.

La empresa es un subsistema de la economía y ésta a su vez es de la sociedad como un todo; es necesario, delimitar el ámbito de las obligaciones de la empresa en el contexto social. Los aspectos sociales de la empresa, no solo tienen objetivos económicos, si no también sociales: como proporcionar empleo, satisfactores, bienestar de la comunidad etc.

Dentro de la administración de empresa se habla mucho de los negocios palabra que se llega a confundir con empresa, ya que el termino empresa es más generalizado.

Y el término de negocio es cualquier empleo o trabajo, dependencia, pretensión, tratado o agencia, es todo objeto o materia de una ocupación lucrativa o de interés, negociación, tienda, establecimiento, ganancia o utilidades que se logran en lo que se trata de comercio.

La finalidad de una empresa comercial, es crear un cliente; las dos funciones del empresario son la comercialización e innovación. La comercialización es la función distinta y única del negocio. Toda organización que cumple con su objetivo por medio de la organización de la comercialización de un producto o servicio, es un negocio.

Todo estudio de la Administración Pública esta relacionado en México con la Ley de Administración Pública y últimamente con la Ley de Planeación, por lo que todo aquél interesado en la administración pública debe de conocer dichas leyes.

Otro aspecto importante son los Sindicatos ya que son un organismo social, integrado por trabajadores los cuales tienen objetivos comunes y buscan la defensa de los intereses de sus agremiados. Dentro de las corrientes de la administración, los sindicatos son estudiados y analizados por los estructuralistas como organismos sociales.

Mientras que los gerentes departamentales o divisionales pueden negociar los términos del contrato de trabajo tratando con los sindicatos locales, o directamente con los empleados la alta administración puede delegar en los subordinados la autoridad para negociar tales convenios. Pero como se esta acostumbrado cada vez más a un sindicato nacional este celebra un contrato colectivo con la administración de la sede principal, contratos cuyos términos sean aplicables a todos los trabajadores de la compañía, donde quieran que se hayan, la empresa ve restringida su posibilidad de descentralizar, ciertas decisiones, como en el caso del control gubernamental.

En nuestros días, a toda empresa, sociedad, asociación, sindicato, gobierno, escuela, universidad, etc.; se le ha dado el nombre de organismo social, ya que un organismo social tiene vida propia, crecimiento, desarrollo, madurez, y muerte, y la empresa como organismo social tiene el mismo ciclo de vida.

Es social porque se desarrolla dentro de la sociedad, y es típico de una sociedad, porque es producto y creación del ser humano.

En la Teoría de los Sistemas, que una corriente que se aplica en la administración y una extensa aplicación en la administración de empresas, su fin no es buscar soluciones a problemas o intentar soluciones prácticas, si no producir teoría y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicaciones a la realidad empírica.

Algunos autores destacan que la empresa se presenta como una estructura autónoma con capacidad de reproducirse, y sugieren su enfoque desde la teoría de los Sistemas, capaz de proporcionar una visualización de un sistema de toma de decisiones, tanto del punto de vista individual como colectivo, o sea, de la organización como un conjunto." (56)

" El autor Richard A. Johnson Fremont E. Kast y James E. Rosenzweig (Teoría y administración de sistemas, McGraw-Hill 1960), ellos comentan varios puntos acerca de la teoría:

- 1.- *La Teoría de la Administración Científica.* Utilizó el concepto de sistemas de hombre-máquina, pero se limitó al nivel del trabajo fabril. Los grandes exponentes de la teoría tradicional que se preocupa por la productividad y por los procedimientos de trabajo que beneficiarán a todos los interesados tales como los operarios, los jefes y los empresarios.
- 2.- La teoría de las relaciones humanas amplió el enfoque de la unidad hombre máquina extendiéndolo a las relaciones entre los diferentes individuos dentro de la organización . La comprensión de y la de los pequeños grupos, provocó una profunda revisión de los criterios y técnicas gerenciales.
- 3.- La teoría que concibe a las empresas como un sistema social la considera como un sistema de relaciones culturales, reconociendo la existencia tanto de una organización formal, como la de una organización informal dentro de un sistema total integrado. La organización o la empresa esta sujeta a presión externa por medio del ambiente cultural, o sea que la empresa es considerada como parte integrante de un sistema más amplio.

Después de la Segunda Guerra Mundial se intensificó la investigación operacional con miras a la resolución de problemas grandes y complejos, con un gran numero de variables, principalmente la programación de la producción, operaciones de carga y descarga, trafico, etc.

- 4.- Sin embargo, si estas técnicas científicas propiciaron la solución de muchos complejos problemas y como elevado número de variables, no bastan para analizar la organización empresarial. Por su naturaleza tales técnicas deben de estructurar los sistemas cuantificando los elementos que los componen." (57)

Las características de los sistemas se distinguen determinados parámetros:

- 1.- Entrada e insumo. Es la fuerza de arranque o de partida del sistema que suministra material o energía para sus operaciones del mismo.
- 2.- Salida o producto o resultado. Es la finalidad para el cual se reunieron objetos y relaciones del sistema. Los resultados de un proceso son las salidas.
- 3.- Proceso o procesador o transformador. Es el fenómeno que produce cambios, es el mecanismo de conversión de las entradas o salidas o resultados.
- 4.- Retroacción o retroalimentación o retro información. Alimentación de retorno es la función de subsistemas que tiene como mira, comparar la salida con un criterio o patrón previamente establecido." (58)

Un sistema, puede describirse como una serie de elementos unidos de algún modo afín de lograr metas comunes y mutuas." (59)

Es una serie de elementos que forman una actividad o un procedimiento o plan de procesamiento, que buscan una meta, o varias metas comunes, mediante la manipulación de datos, energía o materia."(60)

El enfoque de los sistemas comienza con una serie de objetivos, y se dedica al diseño del todo, a diferencia de los componentes o subsistemas.

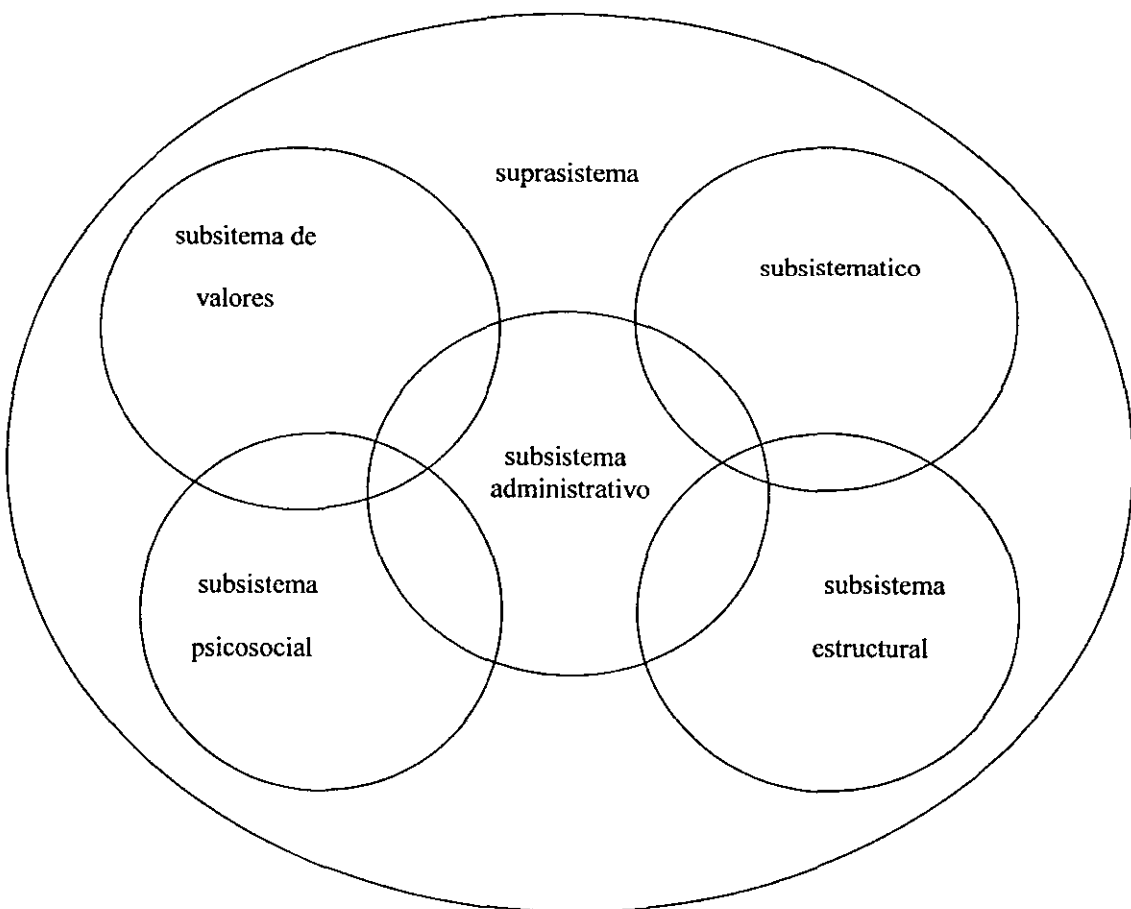
Un sistema es un todo unitario organizado y constituido por dos o más partes, componentes o sistemas, y delimitado por los límites identificados por su suprasistema ambiental. La Teoría de los sistemas proporciona un esquema de mayor significado conceptual para la teoría organizacional y administrativa: un método para el análisis y síntesis en un medio complejo y dinámico. Estudia las interrelaciones entre los subsistemas, así como las interacciones entre el sistema y su suprasistema, también provee un medio para el entendimiento de los aspectos sinérgicos.

57.- IBIDEM; PAG. 154.
58.- IBIDEM; PAG. 155.
59.- IBIDEM; PAG. 156.

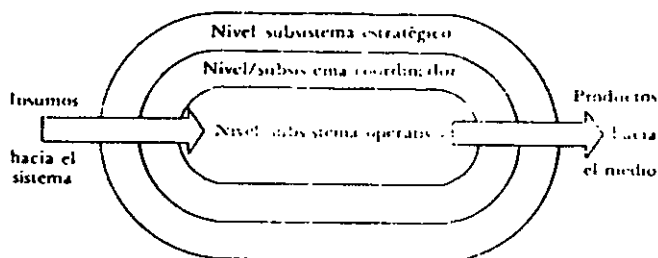
La teoría de la organización y la práctica administrativa han experimentado cambios sustanciales en años recientes. Estos esfuerzos de investigación y conceptualización a veces han llevado a descubrimientos divergentes, y en la actualidad existe el enfoque de sistemas que se aplica a todas las ciencias." (61)

Y se considera a la organización como un sistema socio-técnico abierto, compuesto por un cierto número de subsistemas.

Dicho sistema recibe insumos de energía, información y materiales del medio, los transforma y regresa en forma de productos. Desde este punto de vista una organización no es simplemente un sistema técnico o social, es la estructuración e integración de las actividades humanas alrededor de las distintas tecnologías."(62)



60.- IBIDEM; PÁGS. 151 Y 152.
61.- IBIDEM; PÁGS. 157 Y 158.
62.- IBIDEM; PÁGS. 157 Y 158.



La organización como un compuesto de niveles/subsistemas estratégicos, de coordinación y operativo

"El objetivo de la administración es la de asegurar la máxima prosperidad para una empresa y sus empleados. La sociedad o la unión moral de hombres que sistemáticamente cooperan, coordinando sus medios y recursos para lograr un bien comunitario; se debe de beneficiar con la actuación de la administración." (63)

"La finalidad es buscar en forma directa la obtención de los resultados con la máxima eficiencia y aprovechando los bienes materiales (recursos), la buena administración es la aplicación de las reglas y técnicas para coordinar todos los elementos en la forma más eficaz posible." (64)

Una vez que se ha llevado acabo la revisión de la vinculación que hay entre la administración y la empresa se puede apreciar que la importancia que hay tiene un porque del cimiento y su fundamentación ya que en la forma de ser administrada la empresa, dependerá del éxito, el crecimiento , reconocimiento y recursos ya sean humanos, financieros, materiales y demás.

Esto al ser combinado con la organización se transforma en sistemas organizacionales y administrativos para que se tenga un buen funcionamiento.

Es por lo cual que el recurso humano es de suma importancia, ya que depende de la capacidad intelectual y ambición profesional y económica de cada individuo que hay dentro de un organismo empresarial, ya que son vitales para el desarrollo mutuo, es por lo cual que se necesita de una capacitación y se pueda llevar acabo como una realidad, ya que sin ella no habría un reforzamiento en el conocimiento de lo que hay dentro de cada actividad a desempeñar puesto que la preparación escolar al nivel que sea, no es suficiente, puesto que la teoría es una y la práctica es otra al momento de llevarlas a cabo y al combinarlas no son como uno pensaba, ni lo suficiente para el desempeño dentro del área de trabajo.

Este conocimiento de lo anteriormente mencionado es con el fin de adentrarnos al entendimiento de la administración-escuela, específicamente en el área de la organización del sistema administrativo a través del cual, más adelante poder establecer los apoyos que hay por parte de la administración hacia la pedagogía, y consecuentemente proseguir en el estudio hacia el ámbito de la capacitación.

2.4.- LA ADMINISTRACION EN RELACION CON LA EDUCACION.

“La administración escolar surgió durante la época de los años 1950. Los administradores escolares dándose cuenta del cambio que se producía en el sector educativo; tomaron conciencia de la necesidad de asumir una nueva actitud, lo cual no solamente implicaba un cambio de conducta de su parte, si no también la necesidad de un nuevo enfoque a sus tareas.

Siendo el objetivo principal de la administración el dirigir y organizar el personal y los recursos materiales, hacia el mejor logro de sus metas y finalidades, así la administración escolar tiene varios puntos en común con la administración, al igual que sus objetivos, por otra parte ya se dijo que la administración pública busca un fin o beneficio común o social, así también la educación pretende ese mismo beneficio.

De aquí se desprende que la educación ha de estar insertada en el contexto de la administración pública por las razones anteriormente mencionadas.

Aunque de hecho existe una educación privada, esta no responde a un beneficio social por lo tanto habría de considerar a esto como una modalidad en la que, tanto en la educación como en la administración cambian.

Cabe recordar que en la administración pública es necesaria la instrucción del Estado como una autoridad "Soberana" con la cual debe de administrar a las autoridades educativas y dependencias, con el cual se puede lograr una organización coordinación y dirección de los recursos humanos, materiales y financieros, que son indispensables en la educación.

A diferencia de las escuelas públicas o privadas no tienen o no requieren de una autoridad máxima por lo tanto su función y objetivo así como sus fines son distintos aunque conserven los fundamentos básicos de la administración.

La administración viene siendo un auxiliar de la educación pues va a organizar, dirigir a los elementos que intervienen en la educación.

La administración escolar, sugiere la observación, clasificación y la relación de los hechos de la estructuración de los servicios regulares de la enseñanza, así como la manera de organizarla y dirigirla y hacerlo adecuadamente.

Esta se basa en los principios de la administración general pero particularizando de acuerdo a la clave de servicios que la escuela ofrece y teniendo siempre un objetivo y condiciones específicas.

En la administración escolar deben de tomarse en cuenta tanto en los aspectos interiores de la escuela como número de docentes, alumnos, aulas, el mismo personal administrativo, etc.; en sí la organización interna, al mismo tiempo, tener en cuenta las condiciones del exterior, es decir un contexto mucho mayor, a la vida colectiva en la que esta incluida la escuela, la cual está condicionada por varias características de su medio y que a su vez condiciona a la sociedad en la cual tanto maestros como alumnos o la familia, tienen diferentes convicciones políticas o religiosas, e intereses económicos, y diferentes.

La administración escolar como cualquier otra administración, busca la funcionalidad, teniendo un esquema que relacione medios y fines.

Este tipo de administración, se basa en tres perspectivas fundamentales que son:

- 1.- Es la sociocultura, en donde la enseñanza se presenta en un orden histórico, es decir un proceso educacional de generación en generación, tornándose poco a poco intencional, y con un carácter sistemático dentro de la institución escolar.
- 2.- Es donde se investiga el porque de la articulación de los factores que determinan la existencia de las escuelas, como sistemas de la enseñanza de cada pueblo.
Aquí mediante la comparación de los resultados se identifican variables, para llegar a conclusiones posteriores.
- 3.- Y última en la respectiva de eficiencia, es decir, imprimir un sentido de funcionalidad, mediante un mayor conocimiento y una mayor gradución de los fines, así como una articulación más productiva.

En la administración escolar lo que se pretende es obtener objetivos sucesivos, mediante una instrumentación, con mayor dominio de la acción educadora ya sea en escuelas públicas o privadas.

LA EDUCACION Y LA ADMINISTRACION PUBLICA.

El análisis que se ha hecho sobre la división de la administración o seudo división de la administración nos permite ver ya insertada en la educación, presenta puntos de la comunidad sumamente homogéneas y por el otro lado diferencias sumamente radicales, dentro de la comunidad que mencionamos principalmente los elementos que a continuación se presentan:

- a) Selección de personal (administrativo docente y manuales).
- b) Selección de mobiliario (salones, bancas, etc.).
- c) Control de personal (notas tomadas por los directivos).
- d) Control de gasto (nominas, papelería, etc.).

También la conciencia administrativa trata de reducir gastos escolares pero, sin perjudicar y muy contrariadamente acrecentar el nivel académico, estudiando estados de cuenta, estadísticas de necesidades poblacionales, materiales, intelectuales, etc. Esto dentro de las características más comunes para ambos sectores no limitándolo solo a estos elementos pues existen más pero estas serían los más significativos.

Una vez introduciéndonos a las diferencias cabe aclarar que la administración pública procede en los servicios de la escuela oficial y que es controlada por el estado y que presentando una maquinaria más sofisticado y que presenta factores tales como la inversión monetaria para la mejoría cuantitativa y cualitativa del mayor número de población de educandos; contrariamente a la administración privada de la educación, que restringe más los niveles de mando y sus inversiones monetarias redondea los límites de la productividad lucrativa.

De las principales diferencias que encontramos textualizados, son los siguientes:

que tiene como principal motor la motivación y la adquisición de beneficios.

LOS DERECHOS: Cuestión que engloba tanto a los derecho como a las obligaciones, es para la administración privada en un reglamento convertido en un convenio que esta estructurado de acuerdo a los beneficios especificas de alguna industria por otro lado, es para la administración pública el producto de un beneficio mayoritario.

LOS NIVELES DE DECISION: Son de acuerdo a la gran multiplicidad del mando, el cual se da en el servicio social quién permite ver que los intereses y la forma de proceder están de acuerdo según convenga el líder, contrariamente en la administración privada los niveles de jerarquización se dan para proceder de acuerdo al logro de objetivos de organismos productivos, consecuentemente se dio que el concepto de que son los organismos privados y con esto, mejores resultados que la administración pública.” (65)

Como hemos podido apreciar, la administración con relación a la escuela es parte esencial una de otra, como en el caso de la empresa, puesto que aquí también se involucran las diferentes leyes que hemos mencionado con anterioridad, así como la administración y la organización para el buen funcionamiento de la escuela y su crecimiento, sin importar que sea particular o de gobierno.

A diferencia de la empresa la escuela no obtiene el beneficio económico si es de gobierno, solo en el caso de las escuelas particulares, pero aquí entran los hábitos familiares de inculcar al menor a la mayor recepción intelectual para tener el logro satisfactorio y un buen futuro asegurado, y depende del individuo aprovechar la oportunidad de destacar y poderse desenvolver dentro de este sistema que es un órgano social y poder enrolarse en otro tipo de sistema que es la empresa.

Con el entendimiento de lo mencionado podemos ver la relación que existe, con el fin de introducirnos al conocimiento del apoyo que hay por parte de la administración a la pedagogía específicamente en el área organizacional del sistema administrativo, a través del cual poder seguir el curso en el estudio hacia el ámbito de la capacitación.

2.5.- APOYO DE LA ADMINISTRACION A LA PEDAGOGIA

" Dentro de las diferentes actividades técnicas y en relación con el mercado de trabajo, quizás el área de la administración sea uno de los campos de trabajo que más recientemente se ha abierto al pedagogo.

Cabe señalar que aquí se refiere tanto a las instituciones oficiales como privadas y es posible, que sean estas últimas las que más han demandado pedagogos para estar en funcionamiento.

La función de instituciones educativas por su propia formación profesional y por la apertura del campo de trabajo el pedagogo que accede a mayores niveles en cuanto a la toma de decisiones se refiere cada vez más así este profesionalista ha empezado a desempeñar funciones administrativas dentro de las instituciones de educación e instituciones empresariales.

El hecho de que el pedagogo las enfoque como empresas educativas y no solo como empresas le permite mantener la perspectiva social y administrar estas instituciones con un criterio que no solo se base en relación costo-beneficio si no que sea un beneficio educativo.

Las actividades que desarrollan son: determinar la estructura de la institución, generar los instrumentos organizativos para hacer eficiente su funcionamiento (organigrama, fluxograma, etc.) elaborar las propuestas, diseñar, aprobar y evaluar los proyectos, elaborar las políticas de la institución en función de los objetivos, supervisar el funcionamiento de los elementos de la institución, programar las tareas, distribuyendo los recursos en general, así como la elaboración de planes y programas de capacitación, y llevarla acabo.

La situación actual del pedagogo, ya son representativo tanto que ya se encuentran desempeñando esta función, y se encuentran desempeñando estas funciones, así como dirigiendo organismos educativos, y no solo dedicados a la docencia como centros de investigación, despachos de asesoría y dependencias del sector público.

Las perspectivas van en función del crecimiento del sistema y la proliferación de instituciones educativas, es evidente que el campo de trabajo en esta área tiende a un mayor crecimiento sintomático de ello es el hecho de la creación de especialidades e incluso de una licenciatura con el enfoque de la administración educativa.

Se considera que el pedagogo podrá acceder a este mercado en la medida que tenga una buena preparación en este campo sin embargo, se cree excesivo el hecho de crear una licenciatura ex-profeso.

La función de la administración de los recursos humanos probablemente se deriva de la incursión de los pedagogos en la administración, se ha generado un campo de trabajo que puede considerarse una actividad necesaria para el desempeño de la función antes descrita, la cual consiste en la administración de personal, tarea que se a desempeñado en diversos ámbitos y no sólo en las instituciones educativas.

Las principales actividades que el pedagogo desarrolla en esta área son: selección e introducción del personal, aplicación de pruebas psicométricas, realización de entrevistas análisis de puestos, programas de estímulos y evaluaciones de personal, cursos de capacitación e introducción al puesto.

En la situación actual: si bien es cierto que el pedagogo no es un profesional preparado es ex-profeso para realizar esta función en el área de la administración, su formación, su preparación en las diversas técnicas psicosométricas las teorías de la personalidad, la psicologías de grupos, las relaciones humanas y la capacitación le han permitido desarrollarse en este campo, de este hecho se encuentran pedagogos realizando estas funciones (paralelamente a las de la capacitación) en el sector público y en las instituciones privadas.

Dadas las perspectivas, en función de las ya señaladas, se considera que estas actividades seguirán formando parte del campo de trabajo del pedagogo, más no se cree que se considere constituir como una fuente de trabajo.” (66)

CAPITULO

TRES

En el presente capítulo, me permito presentar un marco referencial a la administración, la cual siento que es parte de la pedagogía, en relación con la educación y la capacitación por lo tanto es el objeto de estudio en lo expuesto.

Ya que por su desarrollo y modalidad, la administración representa al desenvolvimiento de la capacitación en los centros tanto laborales como educativos de cualquier tipo y nivel, así como la sociedad que forma parte de ellos en todos los aspectos, por que es una herramienta que posibilita las vías de desarrollo para la elevación de la calidad, tanto del recurso humano, material como económico.

Por lo ya expresado con anterioridad, cabe señalar que la Capacitación al igual que otro servicio público necesita ser reglamentada para que su operación pueda ser apreciada solidamente en el ejercicio administrativo con el objetivo de garantizar el cumplimiento de sus metas.

Este campo es considerado para efecto de este trabajo como una modalidad de la educación no formal, y en este sentido se encuentra una relación con el objeto de estudio de la pedagogía aplicado en el ámbito laboral, por lo que se hace indispensable el describir las bases jurídicas de la capacitación y el adiestramiento; así como su Sistema Nacional de Capacitación y urgente Programa Nacional.

Es por lo que en el siguiente capítulo se tiene como propósito el estudio de la Capacitación.

3.1.- RESEÑA HISTORICA DE LA CAPACITACION

Hoy en la actualidad la Capacitación y Adiestramiento, se ha ido estableciendo, en un derecho social en nuestro país la cual representa una garantía y beneficio profesional, económico y social tanto para la empresa o institución como para el trabajador en general, lo cual implica un gran reto, claro que esto depende del desempeño y ganas de crecimiento de cada uno de los involucrados que atraviesan, por el proceso de desarrollo productivo y educativo.

Las actividades de capacitación en nuestro país no es algo nuevo, ya que se ha presentado desde los inicios, de la actividad del hombre, quién con el transcurso del tiempo fue descubriendo una serie de fenómenos que conjuntamente con la búsqueda de satisfactores, le permitió ir acumulando experiencia y conocimiento, mismos que fue transmitiendo a sus congeneres, dando con ella el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Al paso del tiempo las necesidades del hombre se hacen más complejas, por lo que requiere de una especialización en el desarrollo de las técnicas tanto de las artes y necesidades que tienden a satisfacerlo, es por lo que quién dominaba una actividad, arte u oficio adiestraba a otros que existiera la continuidad en el desarrollo de sus actividades.

La transmisión de los conocimientos, el desarrollo de las habilidades y de las destrezas, así como las actitudes encaminadas al desempeño eficiente de una determinada tarea, en la actividad de capacitación, que se ha dado en determinadas formas y que de acuerdo a los adelantos de la época, o de necesidad de aplicar técnicas cada día más avanzadas." (67)

"Este suceso se remonta a mediados del siglo XIX en la Gran Bretaña y Francia principalmente, y se fue extendiendo por toda Europa y los Estados Unidos de Norteamérica.

La aplicación de las ciencias a las antiguas formas de producción dio lugar a una nueva tecnología que requirió de la teoría para ser puesta en marcha, cada campo industrial necesito de una especialización, más sofisticado que garantizara la calidad de un artículo de consumo, en donde gracias a la división del trabajo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se fue perfeccionando de manera gradual debido a ello, la producción industrial basada en la madera, la fuerza del viento y el agua se sustituyó por la del hierro, el vapor y el carbón.

Este nuevo proceso de producción aceleró la industria y redujo los precios, es decir, las máquinas conjugadas con la energía y el hierro, provocaron una producción máxima a un costo mínimo, beneficiando a los dueños de dichas industrias.

Con la aparición de la industria, se propagó la máquina por todas partes, y surgieron las grandes instalaciones fabriles, los inventos estuvieron, al orden del día; James Watt perfeccionó la máquina de vapor que propulsaba los telares de toda una fábrica mediante un sistema de transmisión, en 1804 Robert Fulton adapta una caldera, una máquina de vapor y unas ruedas de hélices a una embarcación creando el barco de vapor, en 1814 se inventa la locomotora por Stephenson, y así de manera interminable hasta nuestros días, la máquina como genero, es uno de los más importantes inventos del hombre de los últimos tiempos.

En México nuestros ancestros durante la conquista española obtuvieron la enseñanza técnica de esta cultura, en ese entonces superior a la nuestra.

El trabajo creativo del mexicano colonial, fue valorado por otras culturas como notable elemento de progreso; en Pachuca, Bartolomé de Medina introdujo el procedimiento de Patio para el beneficio de la plata, que luego se extendió a España y al Perú este primer invento americano (que lo fue por lo menos en cuanto a su reducción a la práctica, pues la idea procedía de un alemán que se lo comunicó a Medina), consistía substancialmente en la extensión del material triturado en un Patio, donde se le mezclaba con agua, sal común, sulfato de cobre y de mercurio, para obtener tras varias reacciones, la amalgama de la plata con mercurio y separar finalmente este de aquella con la ebullición. Así se podía aprovechar minerales de baja ley y ahorrar combustible. Juan Capellán perfeccionó en Taxco el procedimiento anterior con un cono metálico llamado capellina, que recogía los vapores de mercurio evitando su pérdida.

Desgraciadamente, el avance científico durante la época colonial aún durante la independencia y reforma, fue muy lento, y solo hasta el inicio del siglo XX se contó con mejores posibilidades para la aplicación de nuevas tecnologías.

Durante la Revolución Mexicana, la nación atravesó por una de sus etapas más difíciles, la desorganización social llegó a su punto culminante, y no fue si no hasta el gobierno del General Lázaro Cárdenas que volvió a estabilizarse nuestra sociedad.

Cabe hacer mención que ya había acontecido la primera conflagración mundial y que la segunda acaba de estallar, esto trajo consigo un desarrollo inusitado de las ciencias, el avance científico y tecnológico de la industria, sobre todo la bélica incremento los capitales bancarios y la concentración de enormes oligopolios, además, se modificaron los modos de producción considerablemente y se sentaron las bases sobre la energía atómica, aparece la cibernética, etc.”(68)

Al término de la primera mitad del siglo XX, un cambio sensible se hacía patente en la sociedad mexicana. Una nueva fisonomía comenzaba a adquirir un país tradicionalmente rural, poco a poco convertido en industrial, con una población asentada en núcleos urbanos en franca expansión.” (69)

A partir de 1911 se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De ésta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

La Constitución Política de 1917 marca un momento de gran trascendencia en la evolución labora, en el Artículo 123, entre otros derechos, la fijación de la jornada máxima de ocho horas, la indemnización por despido injustificado, el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores, y establecimientos de normas en materia de previsión y seguridad social; en ese mismo año, la Ley de Secretarías de Estado incluye la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industrial, Comercio y Trabajo el servicio inspectivo del Trabajo a cargo de un departamento específico.

El texto original del artículo 123 faculto a las legislaturas de las entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, integradas por representantes obreros, patronales y del gobiernos dedicadas a la atención de los problemas originados por la expedición y aplicación de las normas laborales.

La naturaleza del régimen federal ocasionó problemas respecto de la interpretación de las disposiciones constitucionales en los casos que trasciendan el ámbito geográfico de las Entidades Federativas cuyas leyes laborales no resolvían dichas cuestiones.

Ante esta situación, en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo surgidos en las zonas federales, en las industrias cuyo establecimiento o explotación fuese motivo de contrato o concesión Federal, en los casos en que por convenio de la mayoría de representantes de una industria y los trabajadores del ramo se hubiese aceptado expresamente la jurisdicción federal. El ordenamiento de creación de dicho tribunal determinó que estaría integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y un nombrado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo; así mismo, estableció su asiento en la capital de la República y la existencia de las Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias.

En 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de las Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión, con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia.

La Ley Federal del Trabajo en 1931 designó como autoridades en dicha materia a las Juntas Municipales de Conciliación, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores del Trabajo y las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las de los patrones que en materia educativa, por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 1932 se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, como subordinación directa al titular del poder Ejecutivo Federal. Entre las atribuciones de el nuevo Departamento destacaron:

- * Propuesta de iniciativas, aplicación y vigilancia de las Leyes Federales del Trabajo y sus Reglamentos.
- * Conciliación y prevención de conflictos entre el capital y el trabajo e intergremiales.
- * Promoción de congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral.
- * Creación de Comisiones Mixtas y otros órganos preventivos conciliadores de conflictos.
- * Establecimientos de bolsas de Trabajo.

Diez años después, la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y complejidad de los problemas laborales, debido a la propia evolución del movimiento obrero y el desarrollo experimentado por el país durante este periodo. Por tal motivo, el 31 de diciembre de 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya organización permitía hacer frente a las nuevas circunstancias.

El 9 de Abril de 1941 se expidió el primer Reglamento Interior de esta Secretaría, que definió las funciones y estructuras de la Dependencia. El 9 de abril de 1957 entró en vigor un nuevo Reglamento interior para ampliar su ámbito de competencia.

El 25 de julio de 1974, el Ejecutivo Federal creó el Instituto Nacional del Trabajo y el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, como órganos desconcentrados dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El primero tuvo por objeto "La preparación y elevación del nivel cultural del personal al que compete la aplicación de las normas de trabajosa formación de funcionarios para el servicio público y el desarrollo de especialistas que puedan fungir como asesores de los factores de la producción."

El segundo tuvo señalados como objetivos "La integración y mejoramiento de la información y las estadísticas en materia laboral, su difusión publicadas como la promoción de su utilización en el diseño de las políticas sobre la materia."

La federalización de diversas ramas industriales, el establecimiento de nuevos derechos para la mujer trabajadora, y las modificaciones al régimen de fijación de salarios y participación de salarios y de participación de utilidades, motivaron la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo el 2 de junio de 1975, en el cual se le señalaron con mayor precisión sus atribuciones y se le definió como órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con rango y autonomía suficientes para dar plena garantía a la defensa de los trabajadores y evitar las infracciones que pudieran cometerse contra las normas laborales.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal expedida el 29 de diciembre de 1976 abrogó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado de 1958, con lo cual se reformularon las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que respondieran a una nueva concepción de la administración pública del trabajo, dando especial énfasis a los aspectos de promoción de las oportunidades de empleo; a la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas, a la elevación de la productividad del trabajo y la seguridad e higiene industrial, además de las funciones que tradicionalmente ha desarrollado para procurar el equilibrio de los factores de la producción elevar los niveles de bienestar del trabajador y de su familia bajo el principio de justicia en las relaciones laborales.

En cuanto al agrupamiento de entidades de la administración pública paraestatal por sectores definidos, establecido por el acuerdo presidencial el 17 de enero de 1977 quedaron bajo la coordinación del Secretario del Trabajo y Previsión Social, las siguientes:

- * La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos(1962).
- * El Fideicomiso para el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano (1973).
- * El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (1974).
- * El Consejo Nacional para Promover la Cultura y Recreación de los Trabajadores (1975).
- * Editorial Popular de los trabajadores (1975).

Posteriormente, por acuerdo del 12 de mayo de 1977, se incorporo al Sector Laboral el Fideicomiso para el Centro Nacional de Productividad (ARMO), cuyo objetivo era promover el desarrollo industrial del país mediante el mejor aprovechamiento de la capacidad de producción agrícola, industrial y de servicios (por escritura pública N° 17851 se constituyó la asociación civil denominada Centro Nacional de Productividad AC, [CENAPRO]). Y en 1965 se suscribió el plan denominado Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la mano de Obra en la Industria (ARMO).

A iniciativa del Ejecutivo Federal, en el mes de enero de 1978 el Poder Legislativo reformó las fracciones XII, XIII y XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A través de dichas reformas se consigno en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como la citada materia de capacitación y adiestramiento, y en la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En abril de 1978, la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue reformada por el H. Congreso de la Unión. Cabe destacar la modificación del artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, cuya atribución principal es el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. El 5 de junio de 1978, y como resultado de las reformas señaladas, el Ejecutivo Federal Expidió un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que incluye la desconcentración territorial de autoridades federales del trabajo; el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ordenamiento que une las medidas preventivas de accidentes y de higiene en el trabajo, y en el Reglamento de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que determina la competencia, estructurada y atribuciones de dicha unidad.

A medida que tiende a imprimir mayor racionalidad y dinamismo al funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue la reforma de los artículos 3º, 13º, 18º y 23º de su Reglamento Interior, efectuada por el Ejecutivo Federal el 25 de septiembre de 1978 para crear la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos, con objeto de vincular en una sola unidad administrativa el registro de las organizaciones de los trabajadores y de las sociedades cooperativas. Posteriormente el 19 de diciembre de 1978, por decreto del H. Congreso de la Unión, se adicionó un párrafo al artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se estableció que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

El 31 de octubre de 1979 se emitió el acuerdo por el que se crea el Fideicomiso para el turismo obrero (FIDETO), a efecto de incorporar a los trabajadores organizados y sus familias a la corriente turística nacional facilitándoles diversas condiciones de bienestar.

El 4 de enero de 1980 se reforma La Ley Federal del Trabajo en sus títulos catorce, quince y dieciséis, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral.

El 20 de febrero de 1980, se autoriza la constitución de el Fideicomiso fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades Cooperativas (FOSOC).

Como consecuencia de la adición del capítulo XVII al título sexto de la Ley Federal del Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de octubre de 1980, se crea la Junta Especial 14 Bis en el Distrito Federal, que se encarga de atender los conflictos laborales que surjan en las Universidades e Instituciones de Educación Superior.

El 4 de marzo de 1981 y debido a que la cantidad y magnitud de los conflictos de trabajo por resolver había aumentado, la Junta Permanente de Tampico, Tamaulipas; dejó de funcionar como permanente para convertirse en la Junta Especial N° 49.

El 17 de junio de 1982 se crea la Junta Especial Número 50 en el Distrito Federal con la misma competencia de la Junta Especial Número 9 toda vez que ésta era insuficiente para atender los asuntos relacionados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Como resultado de una sectorización de las Entidades, realizada en el inicio de la administración 1982-1988, los fideicomisos para el Turismo Obrero (FIDETO), y para el Fomento y apoyo de Desarrollo Pesquero (FADEP) se agruparon en las Secretarías de Turismo y pesca, respectivamente, debido a que sus funciones y objetivos tiene una correspondencia más directa.

El 13 del mismo mes y año, y a efecto de ampliar la jurisdicción, competencia y facultades de las diez Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje, se transformaron y constituyeron en las Juntas Especiales N° 51 a 60 con lo que la impartición de justicia laboral se acercó a las regiones donde se requiere.

Al inicio del régimen del gobierno de 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral a fin de lograr una mejor aplicación de los recursos humanos, materiales y financieros; evitar la duplicación de funciones y lograr una mayor congruencia en sus acciones y relaciones entre los niveles centralizado, desconcentrado y descentralizado, así como equilibrar las diversas áreas de la Secretaría.

Esta reestructuración quedó formalizada mediante un reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983, dando como resultado cambios sustantivos en unidades administrativas, órganos desconcentrados y entidades sectoriales.

En lo que se refiere a las entidades sectorizadas, desaparece el fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades Cooperativas (FOSOC).

En febrero de 1989 desaparece la Contraloría Interna como tal y pasa a ser la Unidad de Contraloría Interna, dependiente de la Oficialía Mayor, la cual queda integrada por puestos, por lo que no aparecerá reflejada ni en la estructura ni en el reglamento interior, pero sus funciones están incluidas en el manual de organización de la Secretaría.

En marzo de 1989 cambian las denominaciones de algunas unidades administrativas. La Dirección General de Información y Difusión, cambia a Unidad de comunicación social; la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo cambia a Unidad Coordinadora de Delegaciones Federales, la Dirección General de Administración de Recursos Humanos y la Dirección General de Programación, Presupuestación y Contabilidad cambian a Dirección General de Programación y Presupuestación.

En noviembre de 1990, como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el reglamento interior de la Secretaría, cambian las denominaciones de las siguientes unidades administrativas:

La Unidad coordinadora de Delegaciones Federales a Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, Unidad Coordinadora de Políticas Estudios del Trabajo a Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del trabajo y finalmente la Dirección General de Administración de Recursos Humanos cambia a Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales.

Esta estructura quedo formalizada mediante un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado el 13 de diciembre de 1990 dando como resultado cambios sustantivos en unidades administrativas.

Hasta aquí se puede observar que la Capacitación tiene un marco histórico en el cual nos podemos apoyar, tanto en lo educativo como en lo administrativo, así como en la reseña histórica de la misma que es parte del desarrollo y superación para el trabajador y la empresa.

Esto es con el fin de adentrarnos al conocimiento de las Bases Jurídicas de Capacitación específicamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, a través de las cuales, posteriormente se pueda describir muy significativamente el Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento, y poder seguir con el Programa Nacional de Capacitación y Productividad en este estudio de la Capacitación.

3.2.- BASES JURÍDICAS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La estructura jurídica de la Capacitación y Adiestramiento está integrada por disposiciones legales, contenidas en los siguientes documentos, los cuales se aplican tanto al sector público como al privado.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Acuerdos y Decretos Presidenciales.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos-1999.

“Artículo 123º.- 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.

El congreso de la Unión sin controvertir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar él de un día de descanso, cuando menos;

- V.- 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 un descanso de seis semanas antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al 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, media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;
- VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

- VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;
- VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX.- Los trabajadores tendrán derecho en una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones del gobierno, fijará el porcentaje de las utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
- f) El derecho de los trabajadores podrán formular, ante la participación de las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

- X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, ni fichas o cualquier otro signo representativo conque se pretenda sustituir las monedas;
- XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determine las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones;

- XIII.- Las empresas cualquiera que sea, su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajos ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;
- XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con las leyes que lo determinen.” (71)

2.- Ley Federal del Trabajo de 1999.

Artículo 123º.- 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.

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

- a) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

- 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.

Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de Comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 132º fracción XII.- Establecer y sostener las escuelas "artículo 123º Constitucional" de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

- XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de los trabajadores, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año por lo menos;
- XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III-bis de este título.

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por los patrones 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, a los patrones podrá convenir con los trabajadores en que la capacitación y el adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella por conducto de personal propio, instructores especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 153-E.- La capacitación o adiestramiento 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 podrá impartirse de otra manera; así como, en el caso en el que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de 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 conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad.
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III.- Prevenir riesgo de trabajo.
- IV.- Incrementar la productividad.
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que su 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 rigen en las empresas o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

Artículo 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores de las empresas.

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

Artículo 53-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los resultados y requisitos establecidos en este capítulo.

Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión y 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 haya acordado establecer, o en su caso las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas de capacitación ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetarán 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 satisfaga los siguientes requisitos:

- I.- Comprobar que los capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad que impartirán sus conocimientos;
- II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener bastantes conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación y 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 3° constitucional.

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

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

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

- I.- Referirse a 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 Previsión Social de las entidades instructoras;
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades y publicaciones en el diario oficial de la Federación.
Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas;

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

Artículo 153-S.- Cuando el patrón no de 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 y conforme a lo dispuesto en la Fracción IV del artículo 992 de esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrá 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 S.T. y P. S. por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de los trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV al término del artículo 539.

Artículo 153-U.- Cuando implantado un programa de Capacitación, un trabajo se niegue a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la S.T. y P.S.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado el curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la S.T. y P. S. para su registro y control de las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

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

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

Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios a quienes hayan concluido un tipo de educación de carácter terminal serán inscritos en los requisitos de que trata el artículo 539 fracción IV. Cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.

Artículo 539°.- De conformidad con lo que dispone el Artículo que antecede y para los efectos del 537 a la S.T. y P.S. Fracción IV: en materia de registros de constancias de habilidades laborales;

- a) Establecer registro de constancias de habilidades laborales relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades;
- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Artículo 537°.- El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I.- Estudiar y promover la generación de empleos;
- II.- Promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 992°.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título independientemente de las responsabilidades que les toca por incumplimiento de sus obligaciones. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen será tomado como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en lugar y tiempo en que se cometa la violación.” (72)

3.- Acuerdo y Decretos Presidenciales (Fechas).

A) Acuerdos:

- » Acuerdo que se establece la estructura y funciones de las delegaciones Federales de la S.T. y P.S. (22 de junio 1977).
- » Acuerdo por el que se crea como órgano asesor del Ejecutivo Federal, la Comisión Consultiva del Empleo, (9de mayo 1978).
- » Acuerdo por el que se crea con el carácter de permanente la Comisión intersecretarial para el Fomento Cooperativo, (10de mayo 1978).
- » Acuerdo número 01-1769, mediante el que se faculta a los Delegados Federales del Trabajo para que dentro del ámbito territorial de su adscripción lleven acabo las funciones que se indican (20 de abril 1979).
- » Acuerdo por el que se modifica el que creó la Comisión Consultiva del empleo como órgano asesor del Ejecutivo Federal, se cambia por el de " Comisión Consultiva de Empleo y Productividad, y se amplían sus funciones (12 de enero de 1981).
- » Acuerdo número 01-2778, mediante el que se faculta a los Delegados Federales del trabajo para que la instauración del procedimiento y aplicación de las sanciones que correspondan por violaciones a las normas de la Ley Federal del Trabajo y ordenamientos reglamentarios (30 de abril de 1981).
- » Acuerdo por el que se adiciona como un artículo noveno el diverso que crea la Comisión Consultiva de Empleo y la Productividad (9 de mayo de 1978) y modificado el 9 de enero de 1981 y publicado el 6 de noviembre de 1982.
- » Acuerdo que modifica el diverso por el que se creó el Fondo Nacional de la Solidaridad para que en lo sucesivo se denomine Fondo Nacional de la Solidaridad para Empleo y Desarrollo Social (20 de septiembre de 1982) publicado el 5 de abril de 1983.
- » Acuerdo por el que se crea la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio civil de la carrera de Administración Pública Federal el (29 de junio de 1983).

- » Acuerdo por el que se dispone que las ausencias del C. Subsecretario del Trabajo y Previsión Social serán suplidas por el C. Director general del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, quien despachará los asuntos de dicha Unidad Administrativa (21 de julio del 1983).
- » Acuerdo por el que se dispone la manera en que serán suplidas las ausencias de los, CC Subsecretarios y el Oficial Mayor (1 de agosto de 1983).
- » Acuerdo por el que se establecen las bases para la ejecución, coordinación y evaluación del Programa General de Simplificación de la Administración Pública Federal (9 de febrero de 1989).

B) Decretos.

- » Decreto por el que se establecen Estímulos Fiscales para el Fomento de la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores en Actividades Prioritarias y aquellas que se determinen específicamente (19 de marzo de 1982).
- » Decreto por el que se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo (31 de mayo de 1989, sin ninguna modificación de la fecha de su creación el 5 de abril de 1983)." (73)

72.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORIAL ALCO, ED. 1999; PAGS. 5, 8, 17, Y DE LA 56 A 62.

73.- S.T. Y P.S., MANUAL GENERAL DE ORGANIZACIÓN. SERIE DE DOCUMENTOS BÁSICOS N°2; PAGS. 19 Y 20.

Como se puede apreciar no solo la Educación y la Administración, tiene sus sustentos legales, sino que también, la Capacitación esta apoyada por sus bases jurídicas, es por eso que será de utilidad realizar lo pertinente en relación a la descripción del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento para poder observar el papel que juega la Capacitación, específicamente en el ámbito laboral; tanto en el sector público, como en el privado.

Puesto que de ahí partiré a conocer el Programa Nacional de Capacitación, 1990-1994 hasta 1995- 2000 y poder enfocarnos al objeto de estudio que es la Capacitación.

3.3.- SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Con el propósito de normar, promover, apoyar y supervisar la Capacitación y el Adiestramiento de la mano de Obra con que se cuenta a los distintos centros de trabajo de la planta de producción de los bienes y servicios el Gobierno Federal optó por un sistema de formación en el trabajo, creando el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

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

Las Características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento son:

- A) Participativo: porque Permite la participación tanto del patrón como de los trabajadores y el o los sindicatos.
- B) Flexible: por que la capacitación y el adiestramiento que se imparte a los trabajadores, es de acuerdo a las necesidades detectadas y con recursos propios de los centros de trabajo.

El planeamiento técnico de este Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento considera como elementos a integrantes del mismo, tales como son, el Sector Público, Coordinador, Promotor y vigilante del proceso; los patrones obligados de su instrumentación; los trabajadores como receptores de las acciones como facilitadores del proceso. “ (74)

“ La estructura del Sistema Nacional de Capacitación se conforma por 5 niveles jerárquicos a saber:

1.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

* Estas Comisiones deben de estar establecidas en cada Empresa del País las funciones se especifican en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que la comisión mixta vigilará la instrumentación y operación del sistema, así como los procedimientos de los trabajadores.

* Las comisiones mixtas se integrarán de manera bipartita y paritaria, el número de sus integrantes y sus bases generales de funcionamiento serán determinados, de común de acuerdo, por el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del Contrato-Ley. Deberán de estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su principal objetivo es vigilar que se de cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación.

2.- Los Comités Nacionales de Capacitación y adiestramiento:

* Son órganos auxiliares de la S.T. y P.S. que han sido establecidos por rama de actividad económica de jurisdicción Federal, es decir, están integrados por igual número de representantes tanto las cámaras, como los sindicatos que participan de la rama.

3.- Las funciones de estos Comités Nacionales están especificadas en el artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo, en el que se nos faculta para participar en la determinación de los requerimientos de Capacitación de las ramas de actividad económica.

4.- Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, es donde participan los consejos a un nivel estatal, para dotar al sistema de instancias de asesoría, tal como se estipula en el artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo.

* Estos Consejos Consultivos Estatales están presididos por el Gobernador de cada entidad federativa y participan en ellos como Secretario, el Delegado Federal del Trabajo, que es representante del Secretario del trabajo en los estados en calidad de consejeros.

* Los Consejeros Consultivos son tripartitos, ya que se integran por los empresarios, los trabajadores y el estado. Dentro de estos Consejos Consultivos se constituyen tres comisiones del trabajo, que corresponden al sector industrial, al comercio y servicio s a su vez cada una de estas comisiones, coordina Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento, que se avocan a la satisfacción de las necesidades de las ramas de actividad económica.

- 5.- Consejo Consultivo del Empleo, de Capacitación y Adiestramiento de conformidad con el artículo 539-A, corresponde a el Consejo Consultivo asesorar a la S.T. y P.S. en el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas de las diferentes ramas de actividad económica.” (75)

El Consejo Consultivo de Empleo Capacitación y Adiestramiento, de conformidad con el artículo 539-A responde al Consejo Consultivo, que es el que asesora a la S.T. y P.S. en el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas de las diferentes ramas económicas de jurisdicción Federal.

Este consejo esta integrado por representantes del Sector Público, de las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

También esta presidido por el Secretario del Trabajo participan en él la Secretaría de Educación Pública, el instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y los Organismos de Cúpula de Empleadores y Trabajadores.

A su vez se integran por comisiones de estudio, entre los cuales se encuentran primeramente la que se refiere al estudio de normas y criterios técnicos para la capacitación, la segunda a estudios jurídicos encaminados a proponer iniciativas de modificaciones a la ley en materia de capacitación, la tercera se enfoca a los estudios que permiten la integración de Comités Nacionales de Capacitación; la cuarta se refiere al Catálogo Nacional de ocupación y la última, en la que se estudia la operación del Sistema de Servicios Estatales de Empleo.

Estas comisiones estudian los asuntos de su competencia y los someten a la consideración del consejo para la toma de decisiones.

Por último, en el quinto nivel se encuentra la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento, los ordenamientos legales asignan facultades para asignar normas, promover, y supervisar las actividades correspondientes.” (76)

Así una vez revisado el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se puede observar que la capacitación no se da solo porque la Ley lo pide, si no que además de leyes también hay un sistema por medio del cual se da un seguimiento y una vigilancia para poder dar un cumplimiento, tales son los casos de algunas comisiones Mixtas, que son las que se encargan de vigilar que se realicen, se impartan se registren tanto los planes y programas de capacitación como las constancias de habilidades laborales ante Secretaría del trabajo y Previsión Social.

Todo esto es con el fin de adentrarnos en el tema de el seguimiento que se debe de seguir que es el Programa de Capacitación, quien es el que detecta las necesidades del País y de la sociedad en México en cuanto a capacitación se refiere.

3.4.- PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION PRODUCTIVIDAD.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1990-1994 , procura integrar de manera ordenada el conjunto de los exentos que se consideran indispensables para la realización de un esfuerzo efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva, así como para el mejoramiento de la productividad en las empresas, en la economía en general del país, que contribuye a superar la posición competitiva de México.

El carácter e importancia, en primer término, en un marco general de referencia en cuanto al alcance del Programa, sus tendencias tanto en México como a nivel Internacional se destaca la brecha que observa en nuestro país y en los países desarrollados y se apuntan de manera, muy general los diversos factores que inciden con mayor fuerza en los niveles de productividad en la economía.

El programa parte del enfoque integral que da a la productividad el Plan Nacional de Desarrollo, el cual reconoce el papel relevante del avance tecnológico, la importancia a una mayor racionalidad en el uso del capital y de los recursos naturales, la necesidad de contar con mejores sistemas de información, organización y el generar un entorno económico y propicio como factores cruciales y determinantes de la productividad en general.

El plan Nacional de Desarrollo parte del reconocimiento de los avances realizados y de un examen cuidadoso del desenvolvimiento del país, destacando problemas, rezagos e insuficiencias.

El concepto de productividad se plantea como un cambio cualitativo, que permita a nuestra sociedad hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y avances tecnológicos abrir cauces a toda la población hacia una participación súper dinámica y comprometida con la actividad económica y en los frutos generados de la misma.

Al resaltar el papel de los recursos humanos en la productividad, el programa asigna particular relevancia a la capacitación, misma que se entiende como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permiten al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos que dispone.

Se concibe no solo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador a la actividad económica si no también como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

De esta manera la Capacitación y la Productividad se manifiestan como retos que no pueden atribuir en exclusiva a la empresa, si no que se requiere de una participación activa, conciente y concretada tanto de las instituciones como de los sujetos directamente involucrados; por ello el programa se plantea como una tarea eminentemente participativa, en la que el Estado desempeña una función catalizadora.

El programa se deriva del análisis de las tendencias de la evolución de la productividad en la economía mexicana, misma que muestra, en la actividad industrial una brecha considerable con las principales economías del mundo a través de las cuales México compite con los mercados internacionales. De esta manera esquemática los factores de mayor relevancia que han limitado el crecimiento de la productividad y que se refiere a las disparidades insuficiencias de la estructura productiva, a la orientación de las políticas asociadas al proteccionismo industrial, a la insuficiencia en la formación y al desarrollo de los recursos humanos, así como a las actitudes y valores imperantes en el entorno social.

Este Programa enfoca particularmente la atención a los factores que han impedido desarrollar todo el potencial productivo y creativo de la población, planteando los siguientes objetivos:

- Desarrollar capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso más racional y eficiente de los recursos de la sociedad.
- Abrir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción.
- Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas, que permita al trabajador desempeñar sus funciones en un entorno propicio a su realización personal.

- Fomentar una cultura y una dinámica social que promuevan la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo.
- Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación y productividad de los grupos marginados.

Para la realización de estos objetos planteados, el contenido de la respuesta (S) que incluye el programa se agrupan en cinco áreas o campos de acción:

A) EDUCACION Y PRODUCTIVIDAD

Las tendencias productivas a nivel mundial, y las nuevas formas de organización del trabajo asignan cada vez una mayor importancia la capacidad intelectual de la fuerza de trabajo, para poder participar de manera activa en el mejoramiento continuo de los procesos productivos. Se requiere de un nuevo perfil de la fuerza de trabajo, en el que serán indispensables cada vez más en adición a las habilidades específicas, una mayor comprensión de la actividad productiva en su conjunto y en el entorno en que esta se realiza, más allá del puesto de trabajo.

Se propone a su vez el desarrollo de programas emergentes para incrementar la capacidad de retención del sistema en la educación Básica y proporciona el desarrollo de una base de conocimientos más sólida en la que puedan fincarse, anteriormente los procesos permanentes de capacitación, adiestramiento y formación profesional.

El programa analiza también y propone diversas acciones para promover la mayor vinculación entre los sistemas de educación y capacitación así como el proceso productivo en las empresas

B) MODERNIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El programa identifica como problemas principales, en este renglón la estructura desproporcionado de la población egresada, y el carácter excesivamente especializado de la educación que se imparte, que no favorece la incorporación de nuevos aspectos que influyen en las formas modernas de organización del trabajo.

Por lo que se refiere a la capacitación que se realiza en las empresas, se destaca el insuficiente desarrollo que ha observado principalmente en las empresas de mayor tamaño por la escases de recursos el desconocimiento de instancias de capacitación externas, la deficiente organización y sus propias características de operación por ello se promovió una mayor apertura de los centros educativos orientados a la formación profesional, para que de manera sistemática incorporen una mayor participación de las empresas locales en el desarrollo de servicios educativos para el fomento de las actividades de capacitación, que se realizan en el seno de la empresa (S).

Por lo que se propuso desarrollar con la mas amplia participación de los sectores productivos, nuevos sistemas y programas generales de capacitación con criterios de flexibilidad y adaptabilidad a las diversa características de las unidades productivas en las diferentes ramas de las actividades económicas.

Con el fin de simplificar los trámites administrativos, se procede a la desconcentración de las actividades de regimiento y a la dictaminación de los diversos elementos que conforman las obligaciones legales de la empresa (S).

C) MOVIMIENTO NACIONAL DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

A partir del movimiento Internacional de Calidad se han abierto nuevas opciones y prácticas en torno a la participación de los trabajadores así como los empresario en los procesos de gestión de la productividad, se han generado así un cambio de actitudes que revaloran el papel del trabajo humano y la importancia de su contribución al proceso productivo y se ha propiciado una nueva cultura de trabajo.

El elemento principal que se ha caracterizado al movimiento de calidad, es su orientación hacia el mercado, ya que pretende traducir en satisfactores específicas las demandas, necesidades y preferencias de los consumidores, para mejorar la posición de competitividad de las empresas y contar con una base sólida para su expresión y crecimiento.

El programa propone llevar a cabo un movimiento nacional de calidad que constituya el eje conductor de los esfuerzos tendientes al aparato productivo, y a la sociedad mexicana en su conjunto de la sociedad competitiva, y a los altos niveles de productividad que se requieren.

D) CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

La duración e intensidad de la jornada, los periodos de descanso, la capacidad adquisitiva de los salarios las condiciones físicas y ambientales en que el trabajo se realiza, los riesgos de trabajo, la seguridad, en el empleo y la forma de organización de los procesos productivos, se cuentan entre los principales elementos que definen el medio laboral de cada empresa.

El programa destaca en este sentido las consecuencias que generan los accidentes y las enfermedades laborales, que muchas veces significan pérdidas irreversibles para el trabajador y su familia, elevados costos por tratamientos y habilitaciones; por otro lado, significa para la empresa costo de equipo y materiales dañados, tiempo perdido y capacitación de sustituto.

En coordinación con los sectores productivos y con las instituciones que participen en el campo de seguridad social, se impulsarán campañas permanentes que induzcan a los trabajadores, a una mayor atención a los aspectos de seguridad e higiene. Así mismo, se promoverá el establecimiento de criterios y la difusión de métodos de trabajo que fortalezcan las actividades de las comisiones mixtas de seguridad e higiene.

"EL RIESGO SOCIAL Y LA SOLIDARIDAD"

Existe en el país, numerosos grupos sociales, rurales y urbanos cuya vida se desenvuelve en condiciones precarias o de extrema pobreza, en un entorno económico y social, caracterizado por la falta de toda clase de recursos. En esta situación se encuentran múltiples grupos, de campesinos, de escasos recursos y jornaleros agrícolas, grupos de indígenas y habitantes de colonias populares y en zonas urbanas, cuyo nivel de vida no les permite acceder a las satisfactores mínimos indispensables para una vida digna y a formas de producción de las que pueden derivar un impulso para el cambio.

Los esfuerzos de Educación y Capacitación orientados a estos grupos deben de tener características sensiblemente distintas, tanto en la educación formal dirigidas a los niños y a los jóvenes, como en la formación para el trabajo dirigido a los adultos.

El propósito fundamental que orienta las acciones que propone el programa en este campo, es la elevación de la capacidad auto-sostenida del desarrollo de los amplios sectores que se encuentran en condiciones de marginalidad y aún de pobreza extrema, impulsando la apertura de un número mayor de centros de capacitación para el trabajo.

Las características de cobertura nacional del programa y la incidencia que tiene en los temas de capacitación y productividad y, prácticamente en toda la actividad económica, exige la participación de las instituciones públicas en su conjunto a fin de lograr la suma de esfuerzos, recursos y resultados, de concentración, coordinación y concentración en los diferentes sectores.

Para el Pedagogo que ya se había adentrado al campo de la Capacitación cuando se modifica el artículo 123 constitucional su función adquiere una importancia primordial abriéndose camino a un amplísimo mercado sin descartar al Sector Privado, Industrial de Servicio y Comercial.

Las actividades que aquí se ejercen son de carácter general ya que en la particularidad adquiere modalidades diferentes como son: El diagnóstico de necesidades de capacitación, diseño de sistemas, elaboración de programas, elaboración de materiales de apoyo, formación de instructores, impartición de cursos y la evaluación como seguimiento del sistema." (77)

Para 1995-2000 se presenta el Plan Nacional de Desarrollo, que gracias a la amplitud geográfica y social de la consulta, y al establecimiento de diversas modalidades adicionales de participación, se recogen las aspiraciones, demandas y propuestas de los trabajadores del campo y la ciudad, de los jóvenes y las mujeres, de las comunidades indígenas y los grupos populares de los científicos e intelectuales, de los maestros, los estudiantes, los empresarios y de la población en general, realizado por una consulta nacional, popular y democrática; es por lo cual realiza un listado de programas específicas para cada necesidad específicamente y en este periodo ya no es el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, desarrollado de manera global, si no que ahora se llama el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos laborales 1995-2000 que como se puede apreciar desde la presentación del título, este programa esta enfocado a lo que es la Capacitación y el empleo y lo que rodea este tema.

Ya que el programa se presenta de conformidad con lo que establece el artículo 26° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 16, 20, 22, 23 y 28 de la Ley de Planeación, y 9° y 40° de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como el mandato Presidencial contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 de elaborar y poner en marcha programas que apoyen el cumplimiento de sus líneas generales de acción.

En este sentido, el programa responde a lineamientos de política laboral que establece el Plan de Desarrollo e incorpora las principales inquietudes y planteamientos que surgieron de los 4 foros de consulta que realizó la S.T. y P.S. en abril de 1995 donde se recibieron 600 ponencias y más de 5 mil 300 propuestas y opiniones sobre promoción del empleo, capacitación, productividad, previsión social y administración, procuración e impartición de la justicia laboral.

En este contexto, las acciones del sector laboral ha tenido varias vertientes, de las cuales cabe destacar principalmente al desarrollo y consolidación de instancias orientadas a vincular la oferta y la demanda de trabajos, la atención de las personas que requieren mejorar sus aptitudes o adquirir nuevas habilidades para desempeñar su labor. Para tales fines, operan el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT).

En materia de capacitación subsiste un desarrollo insuficiente de una cultura que la promueva con mayor amplitud en los centros de trabajo y que fomente una mayor amplitud en los centros del sistema educativo en vinculación con los centro de trabajo.

Aun cuando la legislación vigente contempla un conjunto de regulaciones relativas al registro de actividades de capacitación, tales previsiones han logrado incidir de manera desigual en las prácticas regulares de capacitación que se realizan en las unidades productivas.

Se requieren mayores esfuerzos de promoción y difusión de las ventajas de la capacitación, así como una amplia participación de los sectores productivos para lograr el arraigo de una cultura de productividad y calidad entre los trabajadores y entre los empresarios.

Las acciones dirigidas a mejorar la capacitación en los centros de trabajo procuran ampliar las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y contribuir al crecimiento de la productividad de las empresas.

En este Marco, a través del Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) donde se otorgan apoyos económicos y asesoría técnica a las micro, pequeñas y medianas empresas para que capaciten a los recursos humanos con los que cuentan.

Con el fin de adecuar más eficazmente las características de la capacitación a las necesidades que imprime la dinámica actual de la planta productiva, las Secretarías de Educación Pública (SEP) y del Trabajo y Previsión Social (STPS) iniciaron en 1995 las actividades indispensables para el desarrollo de las, bases técnicas, metodológicas y financieras que permitan, con la más amplia participación de los sectores productivos. Establecer normas de competencia laboral que definan con precisión las habilidades y aptitudes que necesita poseer un trabajador para desempeñarse en diversos ámbitos de la producción y los servicios.

Lo anterior tendrá dos efectos importantes en el mercado laboral; primero se facilitará la movilidad y la capacitación continua de los trabajadores, al disponer de un sistema de certificación de sus competencias, independientemente de la forma en la hayan adquirido, de modo análogo al que opera en el sistema escolarizado. En segundo lugar, se mejorará la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de las empresas al ampliar la cobertura de capacitación y reorientar el contenido de los cursos.

A efecto de la crisis financiera desde finales del 94 agravó la problemática del subempleo, informalidad, bajos niveles de productividad y, consecuentemente, de ingresos, lo cual causó un significativo incremento en la tasa de desempleo abierto, que en agosto de 1995 duplicó el nivel de diciembre del año anterior y aun cuando ha descendido en los últimos meses, todavía mantiene un nivel superior al de 1994.

Este Programa se divide en dos áreas o campos de acción:

A) SITUACION DEL MERCADO LABORAL.

La evolución del mercado de trabajo es el resultado de la interacción de varios factores. El crecimiento y la composición de la población determina en buena medida el número de personas que buscan incorporarse a la actividad productiva, mientras que las oportunidades de empleo evolucionan en función de los avances que se logran en el desarrollo económico nacional.

Durante las dos últimas décadas han ocurrido profundas modificaciones económicas, sociales y demográficas que se han manifestado en cambios, en niveles y composición del empleo y de las remuneraciones, conformando una oferta de trabajo con una marcada disparidad en sus niveles de ingreso, educación, capacitación y productividad, así como en la coexistencia de actividades modernas con tradicionales, en las que se presenta una alta incidencia de subocupación e informalidad.

B) POLITICA LABORAL 1995-2000.

El trabajador Mexicano tiene un alto potencial productivo y creativo, prueba de ello es la calidad de los productos mexicanos que compiten favorablemente en los mercados más exigentes del mundo. No obstante, las grandes transformaciones de la economía registradas en las últimas décadas derivadas de la industrialización y del cambio estructural, han tenido como resultado que el sector productivo actualmente muestre diversas limitaciones para la absorción de la fuerza de trabajo para el pleno desarrollo del potencial de los trabajadores . Esta situación se manifiesta en:

- o Una marcada segmentación del mercado laboral, que se refleja en que los trabajadores más capacitados y productivos, que laboran en empresas grandes ubicadas en sectores dinámicos, son los que obtienen la remuneración más alta; mientras que un alto porcentaje de la población labora en sectores tradicionales, poco dinámicos y que demandan trabajadores con relativamente bajos niveles de calificación.

- o La falta de arraigo de una cultura prevencionista de riesgos de trabajo, que se manifiesta en una alta incidencia de accidentes en los centros de trabajo, por encima de lo observado en otros países.

- o El sustancial incremento de demandas individuales y colectivas propiciadas por la situación económica ha derivado en un rezago en la impartición de justicia laboral.

Adicionalmente, es necesario considerar la presión demográfica sobre el mercado de trabajo , representada aproximadamente 950 mil personas que se incorporan a la población económicamente activa cada año, situación que se agravó como resultado de la crisis financiera de finales de 1994, ya que la tasa de desempleo abierto se incremento significativamente.” (78)

El presente Capítulo nos ha concedido mostrar un marco referencias de la Capacitación, la cual es un medio laboral de la Pedagogía y, a su vez es el objeto de estudio del presente trabajo.

No obstante sus diversos lineamientos y normas, tipos y modalidades, la capacitación representa el elemento formativo para la superación personal, empresarial e institucional que permite a los individuos contar con las herramientas que permitan a las vías de desarrollo la elevación a la superación y a la calidad del Recurso Humano.

Por lo expuesto con anterioridad se puede expresar que la capacitación, la cual es el objeto de estudio es al igual que cualquier otro Servicio Público que depende de leyes y ejercicios administrativos.

Esto es con el fin de poder garantizar que el cumplimiento de sus objetivos y sus metas, son para el beneficio de quienes realmente las lleva acabo, y les da la importancia que realmente tiene.

Es por lo que el siguiente capítulo tiene como propósito el verificar el aporte de la Pedagogía y la capacitación en el caso de la empresa.

CAPITULO

CUATRO

4.1.- APORTES PEDAGÓGICOS A LA CAPACITACIÓN

Los aportes pedagógicos realizados para este trabajo son la investigación realizada en una mediana empresa en el estado de Toluca, denominada " *TENIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.* " ; ubicada en **Av. Camino de las partidas N° 3, Fracc. Industrial Lerma, en Lerma Edo de Mex.**; donde realicé un programa de inducción a la empresa con el apoyo de la comisión mixta de capacitación y los trabajadores de planta, así como los de nuevo ingreso tuviesen una buena comunicación durante la jornada de trabajo; y a su vez que conocieran cual es el proceso de la producción así como las funciones y la importancia de la realización que tiene cada uno de los puestos que hay en el proceso de producción.

Lo expuesto con anterioridad es porque son pocas las empresas que realizan la capacitación formal y reciben al trabajador con un curso inductorio a la empresa y a su vez lo capacitan independientemente de que el trabajador sepa la actividad que va a realizar dentro de su área de trabajo, ya que por lo general la mayoría de las empresas realizan la capacitación de escritorio sólo por cumplir con Secretaria del Trabajo y Previsión Social realizando las constancias de habilidades laborales los planes y programas, así como las comisiones, y no se dan cuenta de que al no realizarla, el trabajador pierde la superación personal y la empresa pierde superación comercial e industrial.

En esto, en este trabajo estoy tomando en cuenta el por que del surgimiento de la EDUCA - CION, el por que el surgimiento de la ADMINISTRACION, las cuales yo siento son básicas en la capacitación la cual también se estudia desde sus inicios, ya que persona que se capacita tiene sus conocimientos siempre actualizados, y una persona actualizada al igual que un centro de trabajo o institución, ofrecen al mercado superación, (buen servicio) mejor calidad de producto como de atención al cliente y como resultado de todo lo anterior un buen fondo económico.

Ya que la capacitación es un conocimiento directo a la materia que se va a realizar y esto trae consigo que el trabajador aproveche su jornada de trabajo con desempeño y con gusto el realizar el buen servicio con la empresa y consigo mismo, o lo que se puede llamar traer bien puesta la camiseta y ambos tener un buen desarrollo laboral, moral y económico en el centro de trabajo por el cual ha sido contratado.

Todo esto esta relacionado con la Pedagogía, ya que hablar de educación es hablar de Pedagogía, la administración tiene relación con esta por la planeación, las bases jurídicas, y el papeleo, y la capacitación por la parte didáctica y laboral y para que al leer este trabajo se tenga bien definido a que me refiero con la educación la administración y la capacitación.

La Pedagogía en cuanto a lo administrativo anteriormente mencionado es el sustento o la base que respalda a la capacitación así como a los que la aplican y/o llevan acabo. Ya que la Pedagogía tiene la cualidad de dar a conocer la forma en se pueden aplicar los conocimientos en diferentes áreas no solo en la capacitación, sino también en otras disciplinas, hacia donde me dirijo con esto, que a la pedagogía le da a conocer a otras áreas como transmitir los conocimientos de individuo (instructor) a individuo (educando o aprendiz) por medio de la didáctica la cual tiene un planteamiento, que se aplica día a día en las diferentes actividades del individuo que trabaja como educando, docente o instructor, no escapa de esta actividad, más si se toma en cuenta la necesidad social en que vivimos.

Este planteamiento según Nerici se hace necesario por razones de responsabilidad moral, económica, adecuación laboral y eficiencia ya que el profesor o instructor necesita saber para poder realizar el planteamiento, que quiere enseñar, porque lo quiere enseñar, a quién lo quiere enseñar, a quién lo va a enseñar o aplicar dicho conocimiento y como lo va a transmitir.

El que enseñar se relaciona con el nivel de el mismo (académico) al curso a impartir, el contenido que va a tratar la selección de la materia dando la importancia al valor funcional que esta contenga y que se encuentren relacionados con los problemas de la actualidad social para el buen desarrollo de los educandos. Todo esto desarrollando en un plan de estudio o trabajo.

El por que enseñar: esto se relaciona con los objetivos de la sociedad y la educación, así como de la institución ya sea escuela o empresa que lo requiere, es por lo cual que se requiere de un plan general el cual que se requiera de un plan general el cual contenga varias disciplinas.

A quién enseñar: aquí es donde se toma en cuenta al educando-aprendiz al que se dirige dicha enseñanza ya que depende de su necesidad académica o laboral.

El como enseñar: se relaciona a todos los recursos didácticos que el instructor o profesor pueden aplicar para la realización de sus objetivos de la enseñanza que tiene como propósito para el educando, tomando en cuenta las técnicas recursos auxiliares, para la motivación del aprendizaje, y su trabajo sea satisfactorio.

Todo el planteamiento didáctico se orienta hacia la enseñanza, la cual es le camino para llevar acabo el aprendizaje, y contiene objetivos:

- 1.- Aumentar la eficiencia de la enseñanza.
- 2.- Asegurar el buen control de la enseñanza.
- 3.- Evitar las improvisaciones que confundan al educando.
- 4.- Proporcionar la secuencia y progresividad a los trabajos académicos.
- 5.- Dispensar mayor atención a los aspectos esenciales de la materia.
- 6.- Proponer tareas adecuadas al tiempo disponible y a las posibilidades de los alumnos.
- 7.- Posibilitar la coordinación de las disciplinas entre sí, a fin de alcanzar una enseñanza integrada.
- 8.- Posibilitar la concentración de recursos didácticos.
- 9.- Evidencias consideraciones y respeto hacia los alumnos, toda vez que el planteamiento es la mejor demostración de que el profesor reflexionó acerca de lo que debe de hacer en clase.

El autor también menciona los 4 momentos didácticos:

- 1.- El planteamiento: el cual es una previsión de lo que se tiene que hacer.
- 2.- La ejecución: la cual se realiza a través de las clases, y/o actividades docentes y discentes.
- 3.- La orientación e incentivo: son aspectos importantes para la ejecución de los planteamientos didácticos.
- 4.- La verificación: es la parte final de la función docente ya que deberá presentarse durante todo el transcurso de la ejecución con el fin de ir controlando y rectificando el aprendizaje.

El planteamiento de las disciplinas, en el medio por el cual el plan de estudios y las actividades de extraclase se alcanzan los objetivos de la empresa, escuela o institución.

EL PLANTEAMIENTO DE CADA DISCIPLINA COMPRENDE UN:

- Plan de curso.
- Plan de unidad.
- Plan de clase.
- Modelo de plan de clase.
- Planteamiento coordinado.

El planteamiento de la orientación educacional es el reflejo de la institución que propone realiza en lo que atañe a a un mejor ajuste del educando, a fin de proporcionarle una buena asistencia y orientación.

El planteamiento de la Pedagogía representa lo que la institución se propone hacer para ajustarse al individuo a través de juntas profesores o supervisores, de resultados obtenidos y de todas las situaciones sugeridas en las instituciones y de la asistencia pedagógica a todas las disciplinas, a fin de hacerlas más eficientes y adecuadas tanto para la empresa como para la escuela.

La motivación del aprendizaje es el proceso que provoca cierto comportamiento el cual mantiene a la actividad y/o la modifica, es hacer que el individuo participe activamente en los bajos, es conducirlo a que ponga más empeño al aprendizaje ya sea por ensayo o error, por motivación y/o reflexión.

La motivación tiene como propósito despertar el interés estimular el deseo de aprender y de dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas, es el factor decisivo en el proceso de aprendizaje y no podrá existir, por parte del instructor o profesor, dirección del aprendizaje, ya que sí el individuo no esta motivado y/o dispuesto a dar esfuerzos, no hay aprendizaje escolar, ni laboral.

La motivación es la que da vida a la espontaneidad y razón de ser a sus lecciones.

El ser humano aprende con todo su organismo, y para poder integrarse mucho mejor en el medio físico y social atendiendo a las medidas biológicas y sociales que se presentan en su vida diaria, esas son las dificultades que pueden denominarse obstáculos o situaciones difíciles que sin las cuales no había aprendizaje.

La educación es representada en el hogar y principalmente en las escuelas, es la que busca el cambio de comportamiento de manera consiente e intencional ya que toda la acción tiende a obtener ciertas modificaciones comportamentales de acuerdo con ideales, actitudes, hábitos, habilidades y conocimientos reconocidos como los mejores por el medio social.

La enseñanza por consecuencia no es más que la acción del Profesor con relación a la dirección del aprendizaje, es evidente que el planteamiento, ejecución y verificación del aprendizaje tiene como por objeto una mejor orientación de los actos que lleven a los educandos a reaccionar frente a los estímulos capaces de modificar su comportamiento; y la enseñanza es el medio de conducir al individuo a reaccionar ante ciertos estímulos, a fin de que sean alcanzados determinados objetivos y no la enseñanza en el sentido de que el educador enseña alguna cosa a alguien.

Ahora abordaré el concepto de verificación y de evaluación del aprendizaje.

La verificación del aprendizaje es el proceso de comprobación de lo que el alumno aprendió y se hace con posterioridad a un período de enseñanza o estudio.

Es la comprobación de lo que el alumno asimiló durante un período de estudio, siempre con referencia a una asignatura o a un área de conocimiento.

La evaluación del aprendizaje, es el proceso de atribuir valores o notas (calificaciones) a los resultados obtenidos en la verificación del aprendizaje. La evaluación puede hacerse de manera absoluta o de manera relativa, la primera se refiere a cuando de antemano ya tiene un valor determinado a las cuestiones de preguntas o verificación.

Un proceso de evaluación puede conducir a la emisión - de notas o de conceptos, dependiendo del criterio adoptado por la escuela.

La educación puede ser también concebida como auto superación, la cual sea tenido prolongada aplicación en el campo educacional especialmente en el aspecto competitivo, en que un alumno es inducido a superar a los demás, transformándolos en adversario.

La superación bien entendida no debe de consistir en vencer al colega, si no vencerse así mismo, en auto superarse, el alumno debe ser orientado a competir consigo mismo así la auto superación lleva al educando a esforzarse para rendir el máximo de sí sin otra preocupación que no sea la de mejorar su propio rendimiento.

El alumno debe ser examinado, observado y estimulado para trabajar de acuerdo con sus posibilidades, de suerte que pueda llevárselo hacia su realización plena para que pueda servir mejor a su comunidad.

Una vez acordados los aportes pedagógicos al ámbito de la capacitación será necesario hacer lo más conveniente en el estudio de caso realizado. con el fin de dar a conocer el beneficio obtenido dentro de un centro de trabajo donde se realizo dicho estudio el cual sirvió para la mejoría del ambiente laborasen la comunicación con el trabajador, menos faltas al centro laboral, menor deserción por parte de los trabajadores en general el trabajo de la comisión de capacitación se realiza en la practica y no solo de escritorio, en fin.

Todo esto es con el fin de adentrarnos al conocimiento de lo que la capacitación es necesaria y útil para la superación personal y para el crecimiento de la empresa misma y así poder dar seguimiento a este estudio de lo que es la capacitación.

Como resultado de este estudiase realizó como ya he mencionado un manual de inducción a la empresa el cual es una herramienta didáctica que es de mucha ayuda para la impartición de la información requerida, para el pedagogo ya que es una forma de educar al trabajador que se integra al centro de trabajo y la pedagogía es educación la cual se presenta es informal, formal y no formal las cuales nos dan como resultado una formación integral para el hombre, para la institución y para la sociedad, ya que depende de ella los conocimientos académicos y laborales que se obtengan para toda la vida incluyendo los valores que cada individuo tenga.

El objeto de estudio de la educación es formar al individuo un ser de bien, útil alegre y trabajador que sirva a él mismo y a la sociedad, como a su país.

Es por eso que en las diferentes leyes se declara que por ejemplo la Constitución Política de México el artículo 3º nos habla de el derecho a la educación la ley de educación igual así como en el capítulo de administración se mencionan las leyes y reglamentos a los que se refiero y sería regresar a lo ya mencionado.

la educación formal es la que se imparte en el ámbito laboral y es lo que llamó capacitación. La didáctica educativa que es con la que estoy trabajando o mejor dicho la tecnología educativa es en sí parte de este estudio realizado y que a continuación presento.

4.2.- ESTUDIO DE CASO RELIZADO EN LA EMPRESA "TEÑIDOS M. G. C., S. A."

La empresa se Teñidos M. G. C. , S. A. con domicilio Av. Camino de las partidas 3 fraccionamiento parque industrial Ierma Edo. de México.

Es parte de la rama textil y el giro industrial pertenece a la maquila del teñido de hilos sintéticos y naturales.

Su Misión es realizar el teñido a la mayor perfección, y que a la hora de trabajar y dar forma al teñido este no se despinte ni se rompa por el tratamiento que ha recibido, y no por el uso diario se desgaste el color asignado en cada fibra.

Su Objetivo General de la empresa es que el desarrollo del proceso que esta realiza es pequeño en comparación con otros procesos para que la producción.

La empresa "Teñidos M. G. C. ,S.A." durante el desarrollo de su proceso realiza 9 pasos a seguir los cuales se relacionan entre sí y son los siguientes:

1- Etapa # 1.

El proceso comienza con la recepción de la materia prima ya sea en hilo o en fibra

2- Etapa # 2.

Una vez recibidos los conos de hilo (materia prima) pasan a la bobinadora que es la que se encarga de desconarlo.

3-Etapa # 3.

Esta etapa se llama el autoclave ya que aqui es donde se clasifica la materia por una orden de teñido y etiqueta la cual va a dar la pauta la peso y tipo de hilo, cliente y color con el cual se va a teñir .

4. - Etapa # 4.

Durante este proceso de teñido se va a utilizar y a supervisar de acuerdo a la orden de teñido

5.- Etapa # 5.

Una vez que el Hilo esta teñido, pasa a la centrifuga donde es extraido el exceso de agua a la fibra y/o hilo.

6.- Etapa # 6.

Aquí después del centrifugado se coloca el moff en los cargadores de secado

7.- Etapa # 7.

Ya que está seco el hilo pasa a la etapa de enconado donde el hilo vuelve a tomar la forma que tenía cuando llegó

8.- Etapa # 8.

En esta etapa el hilo, pasa al departamento de empaque donde es revisado con una lámpara de luz natural y luz negra para verificar que haya habido un buen teñido uniforme.

9.- Etapa # 9

Una vez realizado este proceso se pesa el hilo y se entrega al cliente

La empresa se rige por un reglamento interior de trabajo el cual se desarrolla de la siguiente manera:

1- El reglamento interior es obligatorio para todos los trabajadores que presentan sus servicios bajo la dirección y subordinación de la empresa, incluyendo a los trabajadores de confianza y a todos aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios bajo la dirección y subordinación de la empresa, incluyendo a los trabajadores de confianza y todos aquellos trabajadores que con posterioridad a la fecha de depósito del mismo se aplicarán en el domicilio de la empresa así como todas las dependencias presentes o futuras o aún fuera del local o locales de la misma.

2- El personal de la empresa, está obligada a cumplir todas las disposiciones de orden técnico y práctico que dicte la misma las cuales se darán a conocer a través de los medios adecuados.

3- Para hacer más accesible la lectura de este reglamento se adoptaron las siguientes denominaciones:

A) Reglamento.- Reglamento interior de trabajo.

B) Ley Federal del trabajo

C) Empresa.- Teñidos M. G. C., S.A.

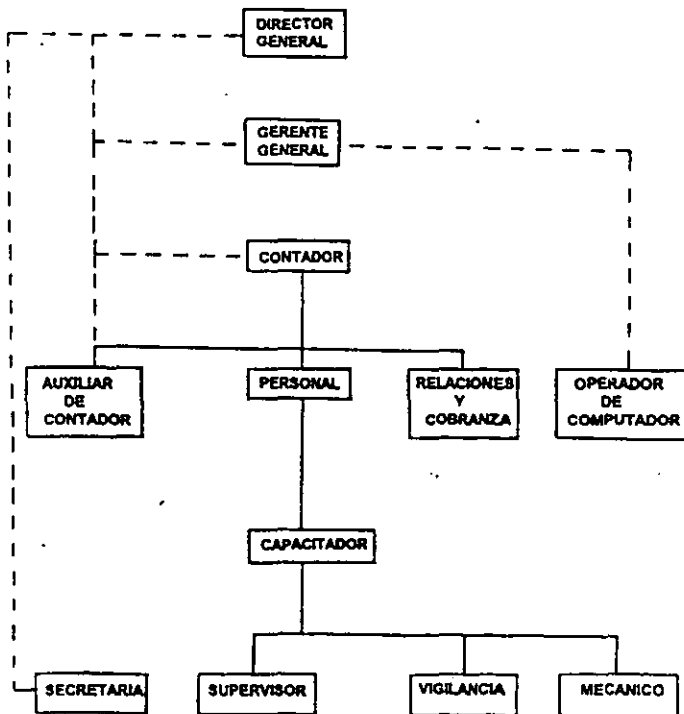
D) Trabajadores.- Las personas que presten a la empresa un trabajo personal subordinado.

E) El trabajador de confianza.- son los que desarrollan funciones de confianza, o sea dirección, inspección, vigilancia y localización cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

F) Jefes.- Aquellas personas a través de las cuales emanan órdenes y direcciones de la empresa.

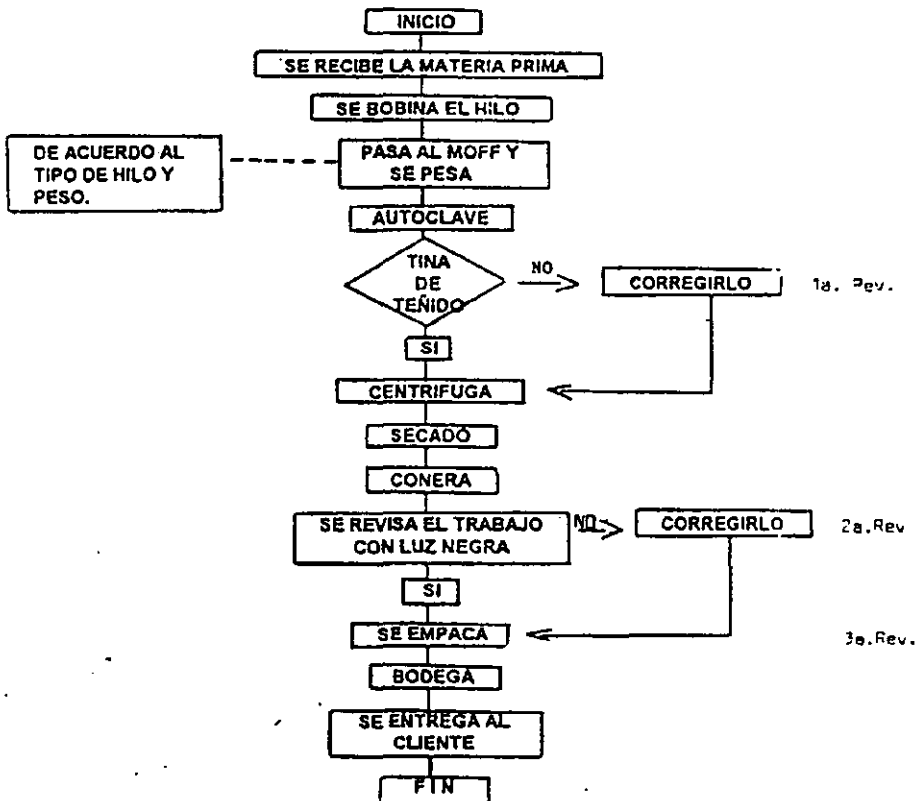
La organización de la empresa es el siguiente:

ORGANIGRAMA DE TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.
EN GENERAL.



La función que realiza se presenta en este fluxograma:

FLUXOGRAMA SOBRE EL PROCESO DE PRODUCCION
DE
TEÑIDOS M. G. C., S.A. DE C.V.



Una vez realizada la descripción de la empresa será necesario hacerlo propio en relación con el estudio para la optimización del modelo de capacitación de la empresa: "Teñidos M. G. C., S. A."

Esto es con el fin de adentrarnos al conocimiento de este modelo, en el área de capacitación y a través del cual saber que beneficios se obtuvieron con la aplicación del mismo.

4.3.-ESTUDIO PARA LA OPTIMIZACION DEL MODELO DE LA CAPACITACION DE LA EMPRESA "Teñidos M. G. C. S.A."

Planteamiento del problema: La realización de este modelo es con el fin de dar al trabajador una bienvenida al trabajador, así como un panorama general de lo que es la empresa como es su organización, cuales son sus quehaceres como empleado, así como el que conozca cual es la etapa en la que le toca participar para la realización del proceso de producción, dentro de la empresa durante su estancia en ella.

Hipótesis:

Con la aplicación de la capacitación inductora el trabajador va a realizar una mejor labor en su jornada de trabajo y así ofrecer la calidad desea por la empresa,

Esto me dará como una superación tanto personal como industrial. ya que el trabajador y la empresa estarán motivados con los resultados, lo cual obtendré como consecuencia.

Variables:

Sí el trabajador no recibe ninguna información a cerca de la empresa, no tiene el sentimiento de querer hacer las cosas por que no tiene el interés necesario para realizarlas por consecuencias se da la deserción del trabajador y la capacita de puesto recibida no sirvió por que fue un gasto, un tiempo , y una producción infructuosa.

En cambio si la empresa tiene material y deseos de realizar el programa de inducción por medio de la capacitación es como un recibimiento a la persona que llega a un centro de trabajo donde no conoce a nadie, y que le va a costar trabajo adaptarse a su nuevo puesto, como a sus compañeros de trabajo y a su responsabilidad económica.

Es por lo cual que veo la importancia de la capacitación comenzando por la inductora y después pasar por la práctica (la del Puesto). Es por lo cual que he realizado este manual de inducción a la empresa como una estrategia de solución

A continuación presento el siguiente modelo que la empresa Teñidos M. G. C. permitió realizar durante su estancia dentro de la misma para su beneficio y para el estudio que he realizado.

A la empresa le beneficio por que tuvo una disminución en la disertación del personal, y la capacitación del puesto fue más fácil de entender para los trabajadores puesto que ya se tenía un conocimiento previo, de la actividad de la empresa y de la importancia del puesto que le tocaba realizar al trabajador así como la relación entre una etapa y otra del proceso de producción.

Los alcances que tuvo la empresa fueron buenos ya que los dueños de la empresa vieron los beneficios de la capacitación inductora y de práctica ya que comenzaron a mandar al personal de confianza a la cámara de la industria textil y a otras Instituciones de realizar el programa de inducción por medio de la capacitación es como un recibimiento a la persona que llega a un centro de trabajo donde no conoce a nadie, y que le va a costar trabajo adaptarse a su nuevo puesto, como a sus compañeros de trabajo y a su responsabilidad económica.

Es por lo cual que veo la importancia de la capacitación comenzando por la inductora y después pasar por la práctica (la del Puesto) es por lo cual que he realizado este manual de inducción a la empresa como una estrategia de solución .

A continuación presento el siguiente modelo que la empresa Teñidos M. G. C. permitió realizar durante su estancia dentro de la misma para su beneficio y para el estudio que he realizado.

A la empresa le beneficio por que tuvo una disminución en la disertación del personal, y la capacitación del puesto fue más fácil de entender para los trabajadores puesto que ya se tenía un conocimiento previo, de la actividad de la empresa y de la importancia del puesto que le tocaba realizar al trabajador así como la relación entre una etapa y otra del proceso de producción.

Los alcances que tuvo la empresa fueron buenos ya que los dueños de la empresa vieron los beneficios de la capacitación inductora y de práctica ya que comenzaron a mandar al personal de confianza a la cámara de la industria textil y a otras Instituciones de capacitación para que el desempeño y el trato con los trabajadores y con los clientes fuera más práctico y más rico en cuestiones laborales en ventas y de trabajo.

La Empresa le dio más importancia a los tramites los cuales se hicieron más fácil de tramitar tanto de escritorio como en la en las diferentes dependencias tales como la S. T. Y P. S o el Seguro Social,

También se aprovecho la realización de los Planes y programas para realizar la Capacitación a lo real dentro de la empresa así como la presentación de los mismo en la S. T. Y P. S.

Muestra de ello es este manual de inducción que presento a continuación, el cual sirve para dar la bienvenida al trabajador que ingresa por primera vez a la empresa a laborar con ellos , esto es con el fin de que el trabajador sepa que y con que va a laborar durante su estancia en esta empresa denominada "Teñidos M. G. C.,S. A.".

TEÑIDOS



sa de cv

PROGRAMA DE INDUCCION A LA EMPRESA

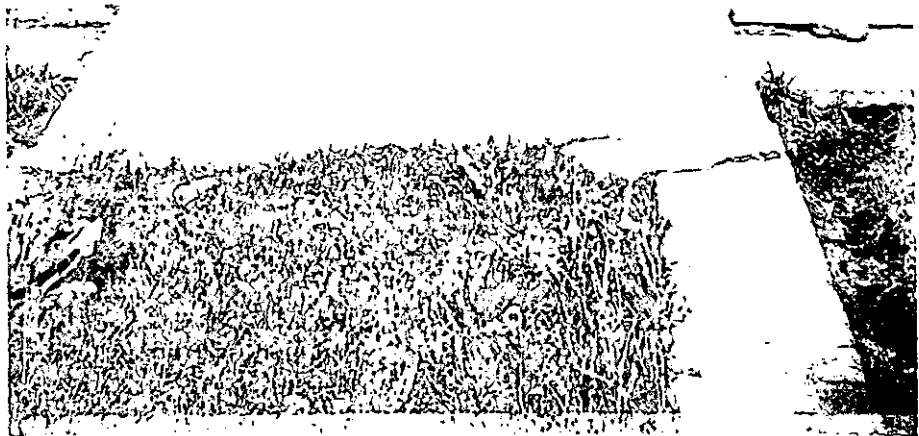
El contenido de este manual solo podrá ser utilizado con fines de capacitación no lucrativa siempre y cuando, se cite la fuente original.

**ELABORADO : LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
COORDINACION DE
ELABORACION: LIC. CLAUDIA RODRIGUEZ ALCANTARA - CATEX
SUPERVISION: LIC. PABLO MUSI AFIF.**

**TEÑIDOS M. G. C., S.A. DE C.V.
COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DEPTO. DE PERSONAL.
PRIMERA EDICION, EDO. DE MEXICO, TOLUCA, 1993.**

TENIDOS

ME
CG

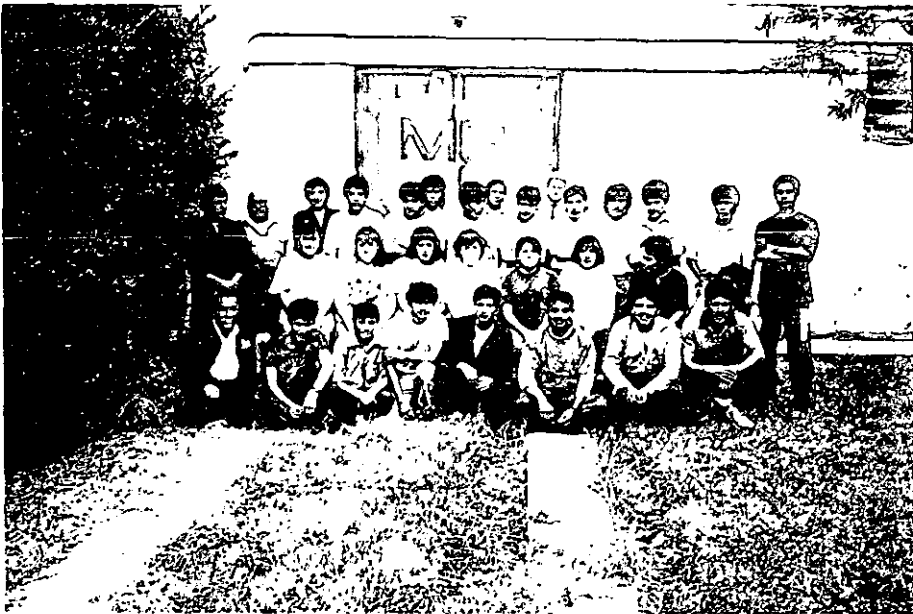


FILOSOFIA DE TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.

La filosofía de nuestra Empresa es la de permanecer como una gran familia trabajando para producir unidos la mejor calidad, el mejor servicio, para lograr ser los primeros y los mejores en todo el mundo.

Qué satisfacción es ver un sweter, una silla, una tela o una vestidura de alta calidad sabiendo que fuimos parte y muy importante en el proceso.

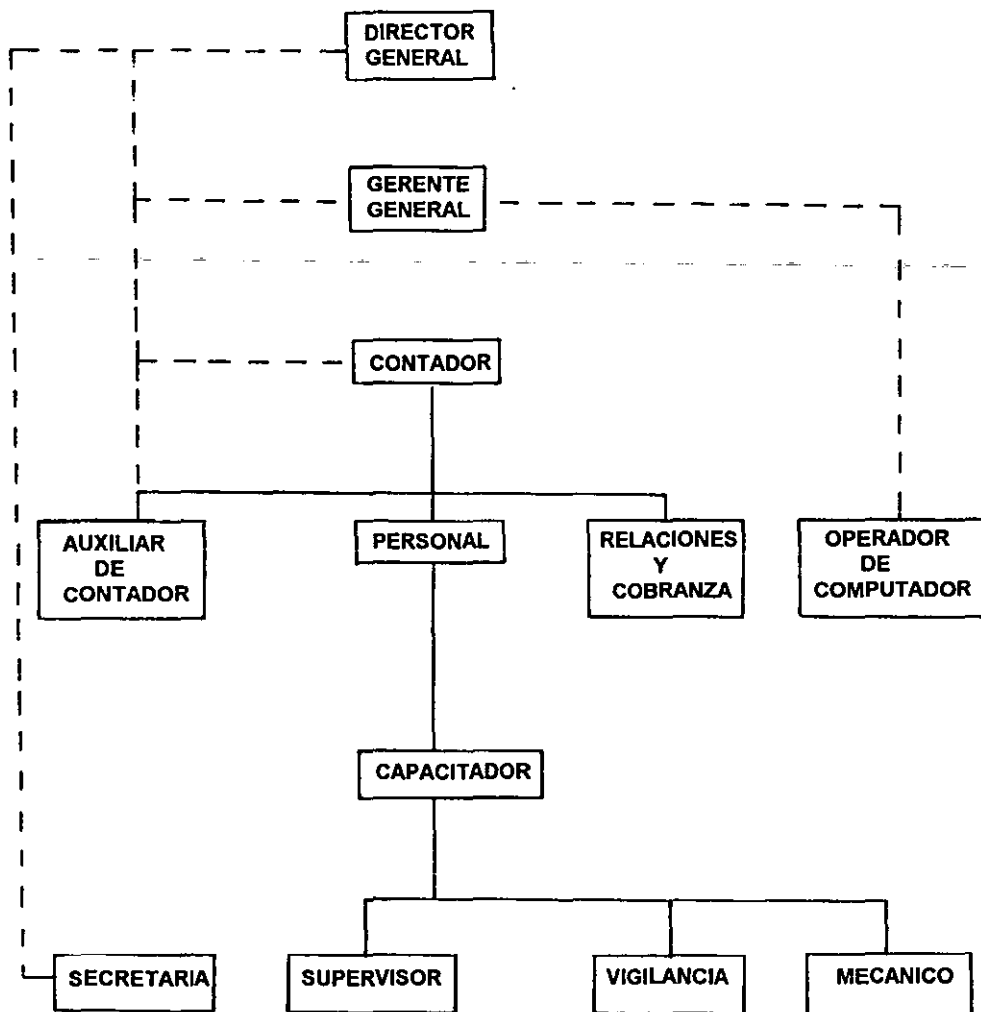
QUIEN ES TEÑIDOS M.G.C. S.A. DE C.V.



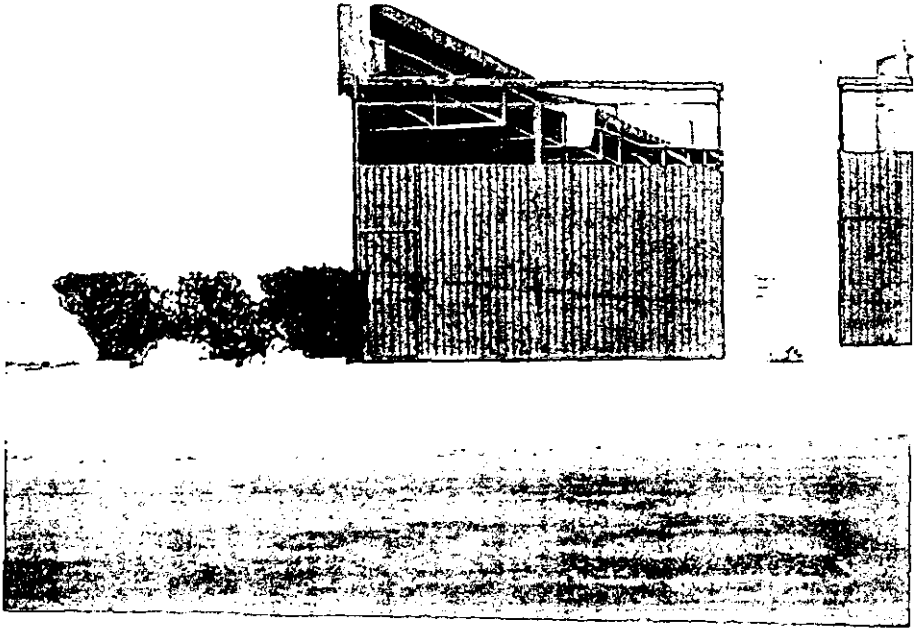
SOMOS TODOS NOSOTROS

ORGANIGRAMA DE TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.

EN GENERAL.



BIENVENIDA DE TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.



Nos da una gran satisfacción poderles dar la bienvenida a este programa, el cual tiene como finalidad primordial, el mostrar claramente lo que es, lo que hace y lo que busca nuestra Empresa, de la cual todos somos parte y lo que hacemos cada uno de nosotros es parte de un total que nos necesita, es por esto que lo debemos hacer bien.

HISTORIA DE TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.

Apartir del 15 de Agosto de 1975, se funda TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V. por la necesidad que existe en el mercado de una Empresa seria, la cual otorgue el servicio de teñido de hilo, con calidad y a un precio razonable.

Todo comenzó en el 4o. piso de un edificio con una máquina de teñido de tela, adaptada para teñir hilo

A base de esfuerzos y sacrificios logramos dar a la clientela lo que buscaba, servicio y calidad.

Para 1978 era tal demanda que pensamos crecer, no pudiendo hacer en aquel 4o. piso con muchas restricciones, solicitamos a Nacional Financiera apoyo para construir una fabrica y comprar equipo más moderno.

El crédito fué autorizado y el gobierno del Edo. de México propuso la ubicación ideal de la fabrica en Lerma.

De finales de 1978 a principios de 1980 se construyó, se instaló y entró en operación la fabrica donde nos encontramos.

El principio del cambio fue duro, en 1980 el ausentismo fué terrible ya que los trabajadores eran también campesinos y a las primeras lluvias se fuerón al campo.

Hoy en día hemos ido mejorando poco a poco nuestras instalaciones pero por otro lado la competencia es más dura, hasta el punto que hay quién prefiere importar hilo teñido que consumir el nacional.

POLITICAS DE TEÑIDOS M.G. C.

DEBERES DE TU PARTICIPACION:

- * Presentar buena conducta durante la jornada de trabajo.
- * Discreción en relación a los asuntos de la Empresa.
- * Avisar 30 minutos después de la hora de trabajo en caso de ausencia, enfermedad o causa mayor, si no se considerará como falta injustificada.
- * Avisar a las 72 horas siguientes en caso de que haya un cambio de domicilio.
- * Reportar cualquier anomalía dentro de su área de trabajo.
- * Cooperar en las investigaciones que realice la Empresa para cualquier asunto relacionado con el trabajo.
- * Mantener una productividad eficiente y a tiempo.
- * Respetar el horario de pago.
- * Respetar el horario de entrada.
- * Respetar el horario de salida.
- * Entrar a los Cursos de Capacitación que organiza la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- * Realizar y tomar en cuenta las recomendaciones que aplica la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
- * Utilizar el uniforme que proporciona la Empresa.
- * Utilizar el equipo de seguridad que proporciona la Empresa de acuerdo al trabajo que realiza.
- * Fimar sus tarjetas de asistencia en el tiempo debido.
- * Mantener limpia su área de trabajo.
- * No platicar durante la jornada de trabajo.
- * No correr dentro de la planta.
- * Participar en los eventos que organiza la Empresa los días festejados por la misma.

PRESTACIONES DE LA EMPRESA

- * Capacitación.
- * Sueldo Base.
- * Incentivo de puntualidad del 10% sobre el sueldo semanal.
- * Incentivo de asistencia al 3er. turno del 10% adicional semanal.
- * Incentivo de record perfecto un día de sueldo por mes.
- * Buen ambiente de trabajo.
- * Instalaciones de comedor.
- * Aguinaldo 26 días de sueldo.
- * Prima Vacacional 50%
- * Vacaciones superiores a la que marca la Ley.
- * Tiempo de comida 35 min.
- * Tres turnos de trabajo.
- * Días festivos que marca la Ley más los acordados entre Empresa y Sindicato.

ETAPAS DEL PROCESO DE TEÑIDO

En TEÑIDOS, .M.G.C., S.A. DE C.V., se tiene como función, el dar color a diferentes tipos de hilos y fibras, esto se realiza a través de un proceso a seguir por 9 etapas y son:

ETAPA NUM 1

El proceso comienza con la recepción de materia prima (hilo o fibra), la cual se pesa, se clasifica por cliente y por tipo de hilo o fibra que puede ser acrílico 100%, acrílico nylon, lana, algodón, poliéster o sus mezclas. También se hace una clasificación por el calibre del hilo cuya denominación es número. Ej. acrílico 2/30, o acrílico 2/8, o acrílico 3/8 etc.



LA EMPRESA TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.

¿QUE HACE?

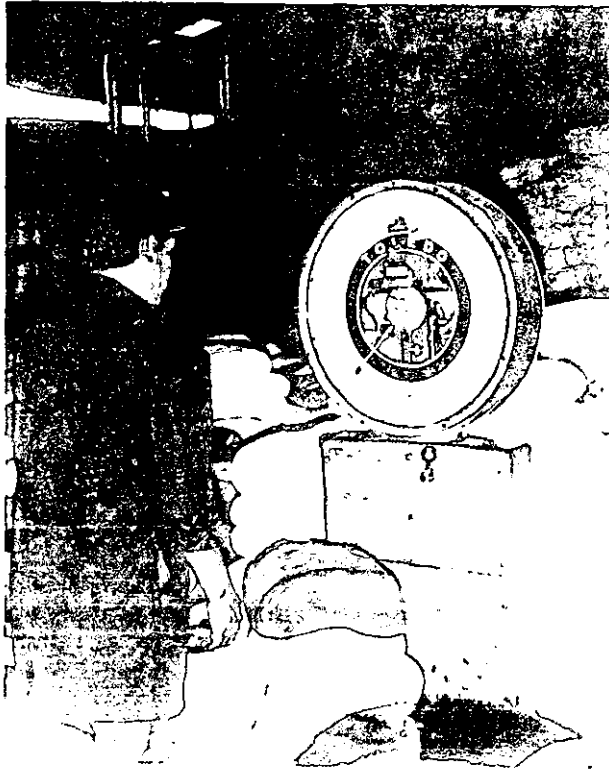
TEÑIDOS M.G.C., es una Empresa que está dedicada a la maquila de teñido, hilos y fibras sintéticas así como naturales, el proceso que esta realiza para su desarrollo es pequeño en comparación con otros procesos. Es por eso que es importante tu participación para el desarrollo y crecimiento tanto tuyo como de la Empresa.

Durante el desarrollo de dicho proceso se llevan a cabo 9 pasos los cuales se relacionan entre sí y para que esto nos sean más fácil de entender te daremos un breve ejemplo.

LOS ENGRANES DE UN RELOJ

Para que un reloj realice su función debe tener todos sus engranes completos y en buen estado pero si uno de ellos faltase o tuviera algún diente roto nuestro reloj dejaría de realizar su función la cuál es dar la hora y la solución a esto sería reparar el diente del engrane o la sustitución del engrane mismo.

Con este ejemplo, la siguiente información que se presenta a continuación apreciaremos cual es la relación que hay en cada uno de los puestos entre sí y como se va ir dando en orden de importancia, con el fin de que Usted tenga una visión general de la actividad específica que desarrolla TEÑIDOS M.G.C., S.A. DE C.V.



Una vez ya que se tiene el " MOFF ", y ha sido pesado, la siguiente etapa es.

ETAPA NUM. 3

El autoclave, etapa por la cual se clasifica la materia por una orden de teñido y etiqueta la cual nos va a señalar que proceso es el que va a tener de acuerdo al peso, tipo de hilo, cliente y color que se va a teñir.

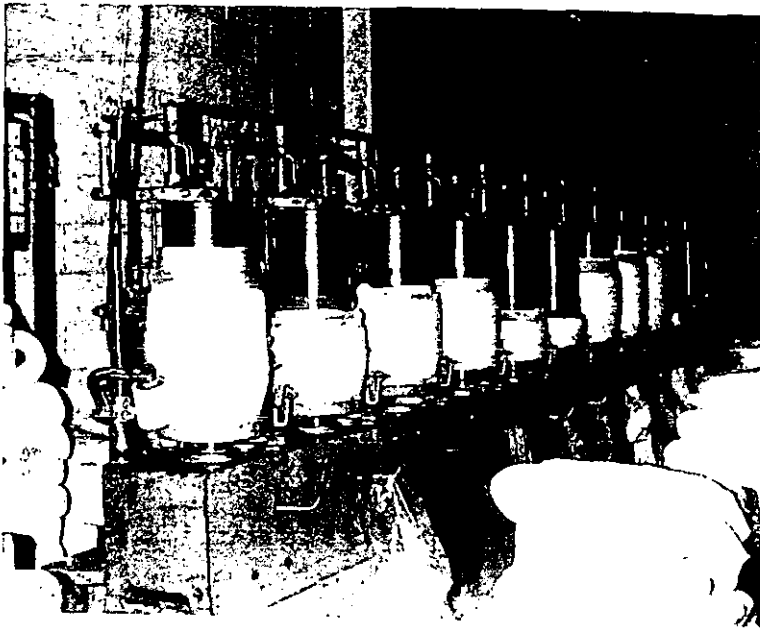
El teñido quizás puede ser la etapa más **IMPORTANTE** y **DELICADA** del proceso.

IMPORTANTE porque hay que dar el tono exacto que solicita el Cliente y la calidad que nos solicita y que deseamos dar, pues constituye el prestigio de la Empresa.

DELICADA puesto que hay que tener el cuidado de procesar exactamente el hilo, el pesado de las anilinas y productos químicos.

ETAPA NUM. 2

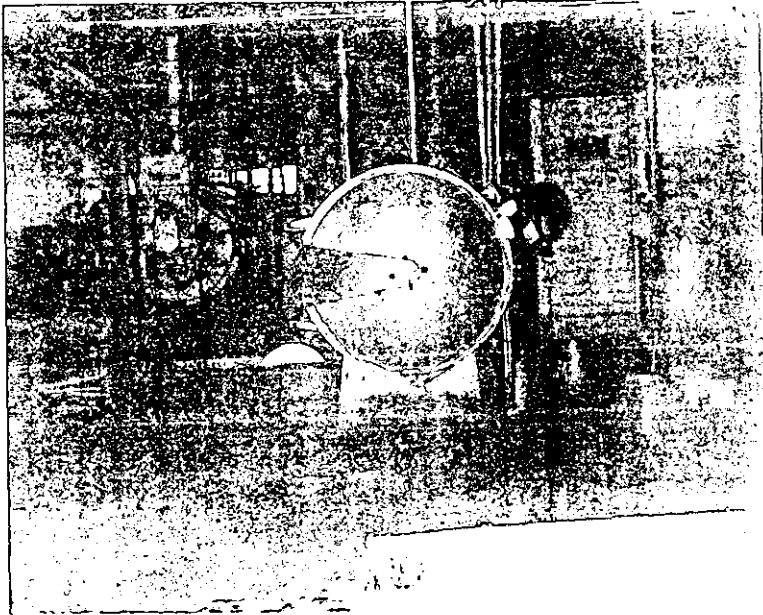
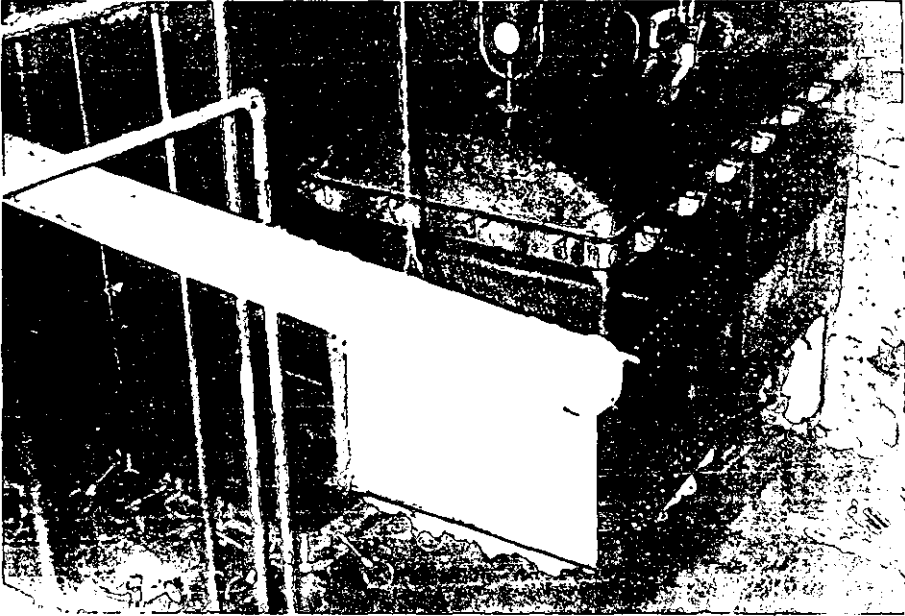
Una vez recibidos los conos de hilo. (materia prima) pasan a la Bobinadora que es la que se encarga de desenconarlo. (Desenconar quiere decir que del cono en crudo o de color para teñir o reteñir) pasa por la bobinadoras, para hacer una bobina suelta para teñir. También en ocasiones se pasan los conos para la madejera con el fin de hacer madeja para teñir en otra máquina (tina de teñido en madeja o sarcófago)



El Moff es una especie de madeja de hilo cubierto por una malta. El " Moff " pasa a la báscula para verificar el peso y el tipo de hilo que se va a trabajar

Como por ejemplo:
Estambre
Hilo de Tapicería
Hilo para alfombra, etc.

El "Moff" se tiñe en tina horizontal y la madeja en tina vertical.
TINA VERTICAL



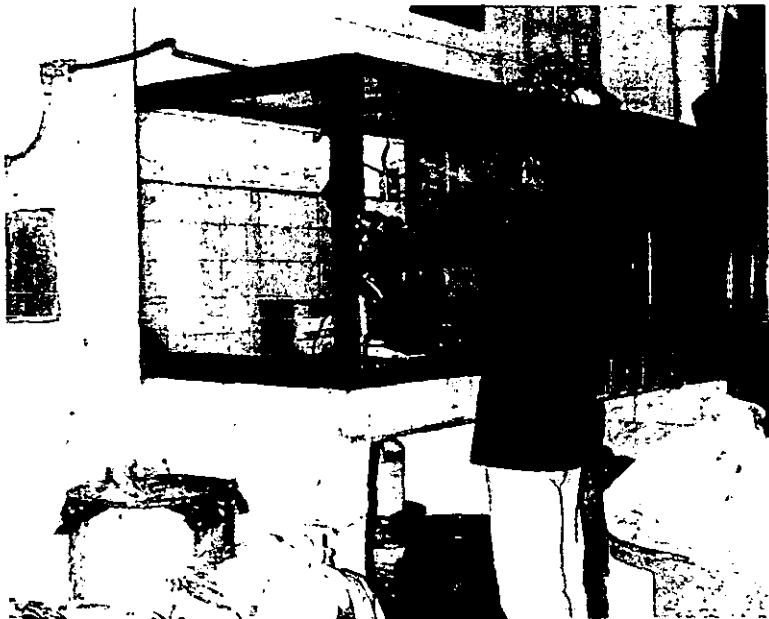
Disolver perfectamente antes de añadir al baño
Subir las temperaturas con presión.
Añadir las anilinas y productos en el momento indicado.
Sostener la temperatura el tiempo marcado.
Bajar la temperatura paulatinamente de acuerdo al programa.
Revisar la muestra para verificar si el tono es el adecuado.
Vaciar las tinas y neutralizar las descargas para no contaminar.

Alguna falla o anomalía en este proceso afecta todo un lote de teñido o baño que pueden ser desde 20 Kgs. La máquina más pequeña de madeja.

100 Kgs. en la máquina o sarcófago de madeja.
160a 250 Kgs. en las autoclaves.

Tomando en cuenta un promedio de N\$ 20.00 por Kilogramo de hilo en el mercado hablamos de un máximo de N\$ 5,000.00 de material de nuestros clientes por baño, bajo nuestra absoluta responsabilidad, que se podría perder.

Hilo que ya está etiquetado.

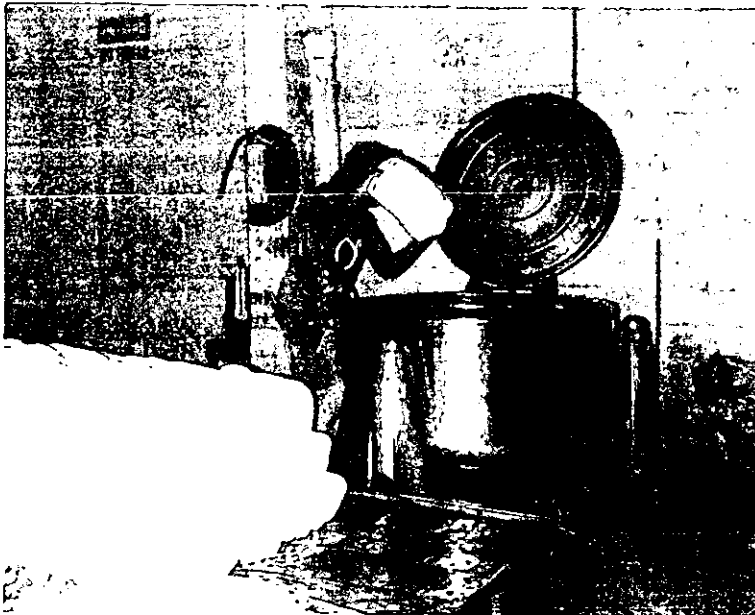


ETAPA NUM 4

Durante este proceso de teñido se va a utilizar y supervisar de acuerdo a la orden de teñido realizada con anterioridad como es el color que se va a utilizar, las cantidades de productos químicos, así como el tiempo en que estará dentro de las tinas de teñido y el grado de temperatura en que deberá de procesarse el teñido. Hay que subir la temperatura de acuerdo a un programa, sostenerla cierto tiempo y volver a reducirla también de acuerdo al programa, que varía según la fibra que se trate.

ETAPA NUM. 5

Una vez que el hilo está teñido, pasa a la Centrifuga donde se le extrae el exceso de agua a la fibra y/o hilo.



ETAPA NUM. 6

Se debe secar de acuerdo también a un programa de tiempo y temperatura máxima (de acuerdo al tipo de hilo o fibra)

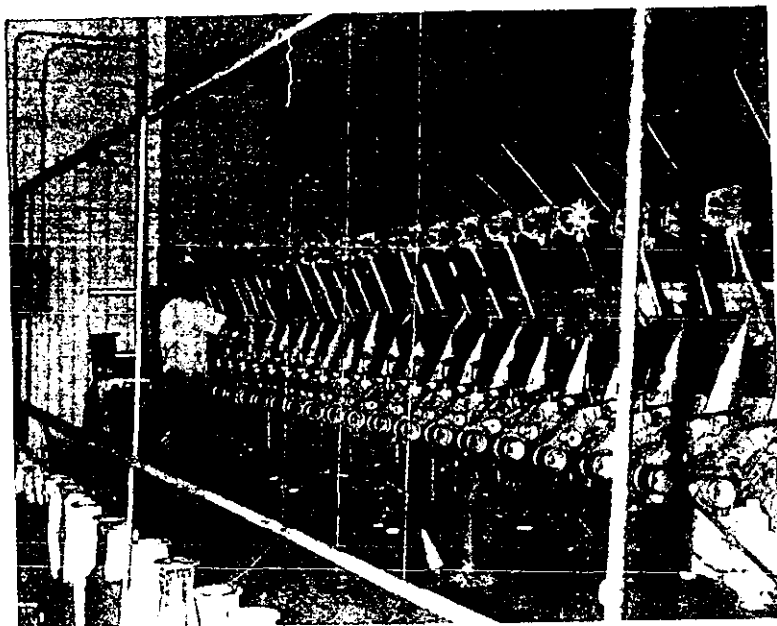
Después del Centrifugado se coloca el Moff en los cargadores de secado, el cual se debe secar de acuerdo también a un programa de tiempo y temperatura máxima (de acuerdo al tipo de hilo o fibra)





ETAPA NUM. 7

Ya que está seco el hilo pasa a la etapa de enconado donde el hilo vuelve a tomar la forma que tenía cuando llegó, de ahí en el enconado se puede purgar el hilo para quitarle irregularidades. Se puede parafinar si así lo desea el cliente y también se efectúa una preclasificación previa y revisión.



Aquí mismo se revisa que el cono no lleve mala torsión, diferente calibre, manchas de color blanco o con partes más oscuras y partes claras o de un tono no deseado.

Si obtiene la calidad deseada se empaqueta, se pesa y se manda a la bodega.

Cuando no es obtenida la calidad deseada por el cliente, el producto se vuelve a reprocesar, hasta obtener lo deseado por el mismo.

ETAPA NUM. 8

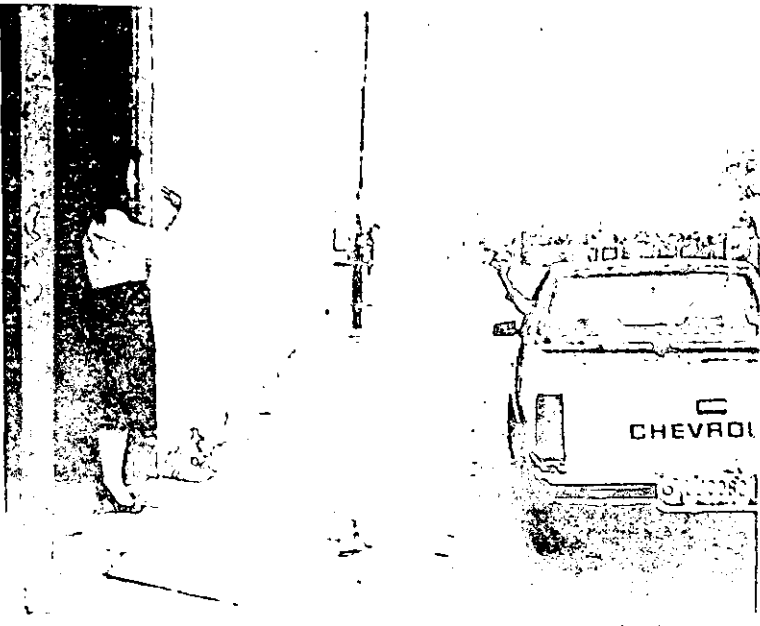
Pasa al Depto. de Empaque donde es revisado con una lámpara de luz natural y luz negra, para revisar que cada uno de los conos teñidos, hayan obtenido el tono deseado por el cliente. (3a. revisión) la primera se realiza al teñir, la segunda en el enconado.





ETAPA NUM 9

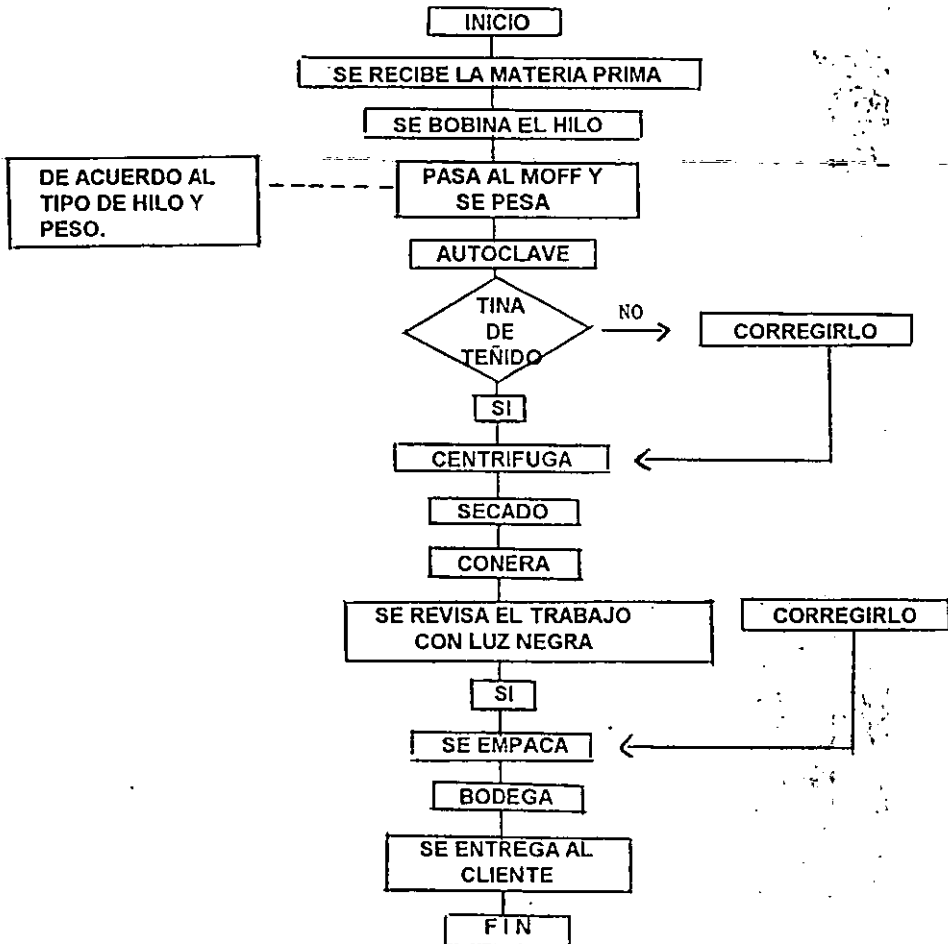
Una vez realizado este proceso se pesa el hilo y se entrega al cliente.



FLUXOGRAMA SOBRE EL PROCESO DE PRODUCCION

DE

TEÑIDOS M. G. C., S.A. DE C.V.

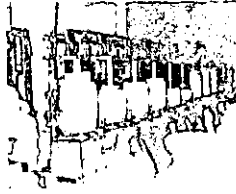




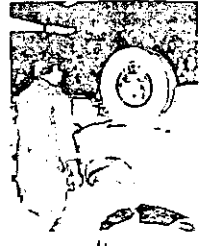
1



2



3

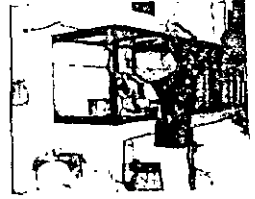


15



15

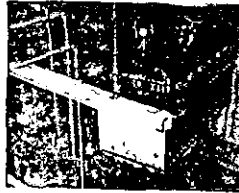
=> FIN
DE
PROCESO



5



15



6

7/6



6

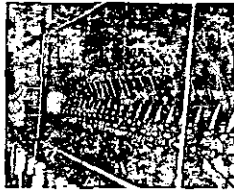


12

SINTESIS
DEL
PROCESO



7



11



10



9



8

EVALUACION

1.- Cuando se recibe la Materia Prima como debe clasificarse?

2.- Porqué la etapa de teñido es la más importante?

3.- Cual es la función que debe desempeñar el bobinador?

4.- Cual es la función que debe hacer el oficial de teñido?

5.- Cual es la función que debe hacer el ayudante de teñido?

6.- Cual es la función del conero?

7.- Cual es la función del ayudante de conero?

8.- Cual es la función del empacador oficial?

9.- Cual es la función del ayudante del empacador?

10.- Cual es la función del supervisor?

11.-Cual es la función del fogonero?

12.- Qué importancia tienen o qué funciones realizan las personas de la Oficina?

13.- Qué funciones hacen los directores?

**INTEGRANTES DE LA COMISION
MIXTA DE CAPACITACION Y
ADiestRAMIENTO**



CONCLUSIONES

Hay que dejar muy claro que la capacitación no es un producto que se compre en la tienda, y nos resuelva cualquier problema administrativo.

La capacitación desde mi punto de vista es una constante superación personal, así como de actualización y de nivelación, para quienes realmente quieren destacar, ya sea empresarial, deportiva, académicamente, etc.

Quien no se capacita, no tiene las mismas oportunidades de superación y de desarrollo que una persona que esta actualizada, y que va al día, la capacitación no solo es un reglamento administrativo que se deba presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sino que es un salto a la mejoría, a un mejor desarrollo y superación personal; por que no, también económico.

Los aportes que se realizaron para la empresa son la elaboración de un manual de inducción a "*TEÑIDOS M.G.C., S.A. de C.V.*", el cual se elaboró con el fin de crear conciencia tanto para el patrón, como para el trabajador, de que nadie es mas y nadie es menos, sino que es una ayuda mutua para la superación y desarrollo de ambos en cualquier aspecto, para lo cual es muy importante que cada uno reconozca la prioridad de laborar en coordinación mutua y que haga cada quien lo que le toca hacer dentro de su función.

La aportación para la capacitación es el manual de inducción como una herramienta junto con su aplicación para el desarrollo de la misma, en una de sus diferentes funciones de motivación al personal que esta involucrado en este tipo de programas empresariales y educativos.

La aportación de este trabajo a la pedagogía es la investigación realizada para esta tesis junto con la elaboración, y todo aquello que involucra a este presente trabajo, desde la detección de necesidades de la empresa.

La toma de fotografías, la encuesta con los trabajadores, la redacción e impresión del manual, así como la elaboración del organigrama y el flexugrama de la empresa.

Así como la investigación de las de las diferentes marcas históricas que aquí se redactaron.

Todo esto es el fin de ubicar que este manual de inducción forme parte de una buena formación inicial y laboral, que si es utilizado con el fin el cual ha sido creado, su función, será la de mostrar al trabajador a la superación, lo cual involucra a la empresa y podría realizarse la intención ideal de este trabajo.

Pero como todo tiene un pro y un contra las limitaciones que puede tener este trabajo son la forma e intención con las que se aplican (empresa) y son recibidas (trabajador); por que los resultados no son satisfactorios sobre todo para la empresa que invierte dinero en la impresión del manual y no es aprovechando, por la falta de interés del trabajador o de la misma empresa.

El fin de exponer la historia de cada uno de los temas es el que se siga la misma idea y ubicarse, cuando me refiero a educación cuando hablo de administración y el porqué de la Capacitación, y no que se tenga la idea de que es un solo trámite que hay que realiza, sino que más bien, es un medio de superación personal para el trabajador-empresa.

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

- 1.- ARAGUEN, F., PENSAMIENTO EMPRESARIAL MEXICANO. SEGUNDA EDICION AVANCE EDITORIAL MEXICO 1976.
- 2.- ALVAREZ BARRET, LUIS. ADMINISTRACION DE EMPRESAS (EDUCACION Y PRODUCTIVIDAD) 1981.
- 3.- ARIAS GALICIA, FERNANDO. EDITORIAL TRILLAS 1975.
- 4.- CONSTITUCION POLÍTICA 1999.
- 5.- CARRANZA, JOSE ANTONIO, RELACIONES ENTRE LA REFORMA ADMINISTRATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE LA REFORMA EDUCATIVA. EDITORIAL ROER S.A.1976.
- 6.- DIARIO OFICIAL DEL 5 DE ENERO DE 1983.
- 7.- ENCICLOPEDIA DE MEXICO 1993.
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO ED. ALEO 1999.
- 9.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL 1999.
- 10.-MUÑOZ GARDUÑO JAIME, INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION ENFOQUE HISTORICO EDITORIAL DIANA 1ª EDICION 1986.
- 11.-MANUAL DE CAPACITACION EXTENCIONISMO INDUSTRIAL. DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1990.
- 12.-PLAN NACIONAL DE DESARROLLO DE 1995-2000 PODER EJECUTIVO.
- 13.- PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1990 -1994.
- 14.-PROGRAMA DE EMPLEO, CAPACITACION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES. EDITORES PERNANDEZ. 1995-2000.
- 15.-REGLAMENTO INTERIOR DE LA EDUCACION PUBLICA DEL 23 DE JUNIO DE 1999. SEP.
- 16.-ROJAS NAVA, RAUL FUNDAMENTOS TEORICOS DE ORGANIZACION EDUCATIVA I PRIMER CURSO 1989, ENEP ARAGON.

BIBLIOGRAFIA SECUNDARIA

- 1.-L. A. E. Y C. P. ALBRANDT PIÑERAL, L. A. E. M. A. AGUILAR RODRIGUEZ ROBERTO, ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA ADMINISTRACION E IMPRESORES Y ED., 1987.
- 2.-AMATAI ETZNIONI, ORGANIZACIONES MODERNAS UNION TIPO GRAFICA HISPANOAMERICANA, PRIMERA REIMPRESION MEXICO 1972.
- 3.-CHIRIS AGRIRIS, LA DIRECCIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EDITORIAL EL ATENEO, BUENOS AIRES 1976.
- 4.-DOUGLAS McGREGOR, EL ASPECTO HUMANO DE LA EMPRESA, NOVENA IMPRESION FEBRERO DE 1981.
- 5.-ELTON MAYO, PROBLEMAS HUMANOS DE UNA CIVILIZACION INDUSTRIAL EN ESPAÑOL (2ª ED. 1972) ED. BUENOS AIRES.
- 6.-GEORGE S. ODEORNE, ADMINISTRACION POR OBJETIVOS, SEGUNDA REIMPRESION 1975.
- 7.-HENRY FAYOL ADMINISTRACION INDUSTRIAL Y GENERAL HERRERO HERMANOS MEXICO 1980.
- 8.-KOONTZ Y O'DONELL, CURSO DE ADMINISTRACION MODERNA, ED. McGRAW-HILL 1979.
- 9.-PETER I. DRUCKER, ADMINISTRACION DE TAREAS, RESPONSABILIDADES PRACTICAS PAN BOOKS 1977.
- 10.-WEBER MAX, ECONOMIA Y SOCIEDAD, FONDO DE CULTURA ECONOMICA MEXICO 1970.