

**SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
ACADEMIA DE ADMINISTRACION EDUCATIVA**

*Análisis de los Programas de Becas de
Capacitación para Trabajadores
Desempleados
PROBECAT*

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION EDUCATIVA**

P R E S E N T A

JESUS MARTINEZ SORIANO

**DIRECTORA DE TESIS
LIC. PATRICIA LEDESMA VAZQUEZ**

13771
ej.2

MEXICO, D.F., FEBRERO DE 1998

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
 COMISION DE TITULACION
 PARA LA LICENCIATURA EN:
 ADMINISTRACION EDUCATIVA

México, D.F., a 25 de NOV. 1997

DESIGNACION DE JURADO

La Dirección de Docencia tiene el agrado de comunicarle que a propuesta de la comisión de titulación ha sido designado miembro del Jurado del Examen Profesional de:



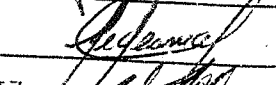


JESUS MARTINEZ SORIANO

pasante de esta licenciatura, quien presenta la Tesis:

"ANALISIS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS (PROBECAT)".

para obtener el Título de Licenciado en: ADMINISTRACION EDUCATIVA

Reciba usted un ejemplar de la Tesis para su revisión y en su caso, aprobación. (Considerando un plazo no mayor de treinta días hábiles para entregar a la Comisión de Titulación la carta-revisión adjunta).

JURADO	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PRESIDENTE	MA.ELENA BECERRIL PALMA		25-X-97
SECRETARIO	CAROLINA ARGUETA SALAZAR		25-XI-97
VOCAL	PATRICIA LEDESMA VAZQUEZ		25 NOV 97
SUPLENTE	CARMEN EVELIA HERNANDEZ ORTIZ		11
SUPLENTE	CLARA MARTHA GONZALEZ GARCIA		25-XI-97

 A T E N T A M E N T E
 "EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

DAVID BECIEZ GONZALEZ

 NOMBRE Y FIRMA DEL (LA)
 DIRECTOR (A) DE DOCENCIA



ACM 8/VI/98

Quiero dar las Gracias:

*Primeramente a Dios
por haberme permitido vivir
y alcanzar este objetivo.*

*A mis padres por haberme
dado la vida.*

*A ti madre que sacrificaste
Tu vida por tus hijos.
Gracias por tu amor,
por haberme llevado de
la mano a la escuela.*

*A mi esposa por tu apoyo y
comprensión, por tu gran amor
a la integración de nuestra
familia, por todo lo que tú eres.*

*A mis hermanas y hermanos
por su apoyo económico y moral
para enfrentar las adversidades
que se presentaron en la realización
de este trabajo, por su cariño
y reconocimiento de hermano.*

*Esperando sea motivo de superación,
Dedico este trabajo con mucho cariño:*

*A mis hijos que con su presencia
iluminaron mi razón por la vida.*

*A mis sobrinas y sobrinos a
Quienes deseo lo mejor.*

Desde el punto de vista de la educación, no sólo cuenta el resultado tangible de las actividades, sino también, las disposiciones del espíritu y del corazón que ellas suscitan.

El interés por lo bello, la capacidad de percibirlo y de integrarlo; el nacimiento del entusiasmo creador que permite acceder a un nivel superior de la existencia.

Doy gracias a:

*La Universidad Pedagógica Nacional
y a sus profesores por su buena fe y
apoyo para la culminación de este
trabajo.*

Profesoras:

Lic. Patricia Ledesma Vázquez.

Lic. María Elena Becerril Palma.

Lic. Carolina Arqueta Salazar.

Lic. Clara Martha González García.

Lic. Carmen Evelia Hernández Ortiz.

A mis amigos:

*Lic. Luis Alberto López Medina
y su gentil esposa: Irene.*

Lic. Juan Felipe Durán

*De quienes siempre recibí muestras de
afecto y apoyo para la culminación
de este trabajo.*

Gracias:

*A mi cuñado Carlos y a todas
las personas que de una u otra
manera me ayudaron.*

ANALISIS DE LOS PROGRAMAS DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS PROBECAT

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
EDUCACION Y CAPACITACION	4
1.1 Educación	6
1.1.1 Carácter social de la educación	7
1.1.2 Educación para el trabajo	8
1.1.3 Educación NO-FORMAL	9
1.1.4 Entrenamiento y desarrollo	10
1.2 Capacitación, adiestramiento y formación	11
1.2.1 Formación del personal calificado y capacitación para el trabajo	15
1.2.1.1 La innovación tecnológica	16
1.2.1.2 Calificación de la mano de obra	17
1.2.1.3 Nuevas estrategias de las instituciones de formación profesional	19
1.2.2 Formación profesional y calificación laboral en México. Balance y alternativas	20
1.2.2.1 Interpretación alternativa sobre el modelo separado de formación profesional	24
1.2.2.2 Alternativas	26
1.2.2.3 El papel de la capacitación en la teoría capitalista	27
1.2.2.4 Las dificultades de la práctica de la capacitación	29
1.3 Organización y estructura organizacional	32
1.3.1 Psicología de las organizaciones	33
1.3.2 Desarrollo organizacional	35
1.4 Fundamentos teórico-metodológicos para el diagnóstico administrativo	35
1.4.1 El administrador ante los principios básicos del diagnóstico en la organización	37
1.4.2 Marco conceptual del diagnóstico administrativo	38

1.4.3	Aspectos que se deben considerar en el diagnóstico administrativo	39
1.4.4	Marco teórico-metodológico del diagnóstico administrativo	41
1.4.5	Propuesta básica metodológica para auxiliar en el proceso del diagnóstico administrativo de una organización	44

CAPITULO II

DESEMPLEO MIGRACION Y POBLACION 51

2.1	Empleo-Desempleo	51
2.2	Población económicamente activa	53
2.3	Migración y crecimiento poblacional de la República Mexicana	55

CAPITULO III

BASES LEGALES DE LA CAPACITACION 59

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	59
3.2	La Ley Federal de Trabajo	60
3.3	Seguimiento ante la Procuraduría del Trabajo y Previsión Social	62
3.3.1	Comisiones mixtas	62
3.3.1.1	Funciones de la comisión	62
3.3.1.2	Integración de la comisión	63
3.3.1.3	Actividades de la comisión	64
3.3.1.4	Bases generales de integración y funcionamiento	64
3.4	Desde dónde se desprende PROBECAT	66

CAPITULO IV

PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS (PROBECAT) 68

4.1	Antecedentes	68
4.1.1	Planes y programas	72
4.1.2	Objetivos	79
4.1.3	Estructura organizativa	80

CAPITULO V	
ANALISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANICA FUNCIONAL DEL PROGRAMA	81
5.1 Estructuración	81
5.2 Tipo de capacitación	82
5.3 Propuesta	84
CONCLUSIONES	88
BIBLIOGRAFIA	90
ANEXO ESTADISTICO	94

INTRODUCCION

El presente trabajo trata sobre los programas de becas de capacitación para trabajadores desempleados (PROBECAT), servicio proporcionado a través de las delegaciones políticas en el D.F. y por los servicios estatales de empleo en el interior de la República, como una medida para abatir el desempleo, estos cursos consisten en 2 o 3 meses de preparación técnica en diversos oficios, tiempo en el cual a las personas que se capacitan se les proporciona una ayuda económica durante el mismo.

Aunque ya se ha hablado mucho de capacitación, siempre será necesario el estar actualizado dada la modernización económica, el avance científico y tecnológico y en si el entorno en que vive nuestro país como consecuencia de la crisis.

SE ELIGIÓ ESTE TEMA CON DOS PROPÓSITOS:

1. Por el hecho de ser un desempleado mas como consecuencia de la crisis económica que agobia nuestro país y por la necesidad de tomar uno de estos cursos (ver diploma en apéndice estadístico), principalmente por la ayuda económica que brindan y ante la imposibilidad de poder conseguir empleo por ser mayor de 35 años, (límite de edad que ponen la mayoría de los lugares donde requieren personal).
2. Con el fin de extraer toda la información necesaria, mas veraz y representativa referente al tema objeto de nuestro estudio, y así de esta manera realizar este trabajo con apego a la realidad existente y dentro de un marco teórico - práctico.

En el desarrollo de este trabajo veremos la importancia que ha tenido y tienen la capacitación en México, sobre todo en la actualidad, la perspectiva de la misma ante los cambios constantes que inciden directamente en el ámbito de nuestro país, haciendo énfasis en lo referente al empleo, desempleo analizando lo que nos dice la lógica formal empleada por las autoridades de nuestro país.

La Subdirección de Empleo Capacitación y Adiestramiento integra anualmente un informe estadístico, donde se manifiesta el impacto global de este servicio, que cada delegación da, como una alternativa a la solución del desempleo, pero sabemos muy bien lo que significan los informes oficiales y que una de las grandes dificultades que afrontan las organizaciones, particularmente, en el sector público, es el referente a su eficiencia su eficacia y su racionalidad.

Por ello es indispensable conocer las condiciones específicas del actuar de estas organizaciones, su estructura organizativa y todo lo referente a la administración de las mismas, con el criterio de detectar las diferencias y desajustes en su organización.

Para fin de nuestro estudio escogimos la delegación Gustavo A. Madero, con la finalidad de proporcionar un panorama más concreto y objetivo de nuestro trabajo a realizar, basándose en el análisis de campo a través de las encuestas realizadas a los alumnos y egresados de los diferentes cursos, así como de un estudio teórico de los procedimientos que se realizan dentro del proceso de capacitación.

Por todo lo anteriormente descrito, en este trabajo, haremos referencia a los programas de becas PROBECAT, teniendo como objetivos:

- Conocer el impacto real que tienen estos cursos en la población desempleada, en los trabajadores desplazados y en los jóvenes que por su edad llegaron al punto de requerir un trabajo remunerado.
- Analizar su estructura organizativa y si el modelo de instrucción, cumple con sus objetivos.
- Conocer si los cursos de capacitación para el AUTO-EMPLEO, que van dirigidos a la población con o sin experiencia laboral, abaten verdaderamente el desempleo o si solamente corresponden a una estructura burocrática y jerárquica, indiferente a la satisfacción y desarrollo personal de quienes lo solicitan.
- Es importante resaltar antes de entrar al análisis, que el conjunto de este trabajo, además de ser un intento limitado, para reflexionar sobre que tipo de capacitación nos esta dando el Estado a través de las Delegaciones, también esto constituya un aporte destinado a estimular el interés de aquellos abocados a la capacitación para investigar más sobre el tema y para quienes desean que el progreso de México llegue verdaderamente a las clases más necesitadas.

LA DISTRIBUCIÓN DE LOS TEMAS EN ESTE TRABAJO ES EL SIGUIENTE:

En el **Capítulo I**, veremos dentro del marco teórico algunas definiciones de educación en general, esperando con ello comprender mejor la diferenciación de los términos empleados en este trabajo; veremos por ejemplo: educación no formal, entrenamiento y desarrollo, capacitación, adiestramiento y formación, así como también organización y estructura organizacional y por último los fundamentos teórico-metodológicos para el diagnóstico administrativo.

En el **Capítulo II**, veremos dentro del marco contextual: lo referente al empleo y desempleo, la población económicamente activa según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) y por la Subdirección de Empleo Capacitación y Adiestramiento, así como de otras fuentes, también veremos el crecimiento de la población

mexicana y el fenómeno de la migración ya que es una consecuencia directa del desempleo, y por último veremos algunos indicadores relevantes al respecto.

En el **Capítulo III** se exponen los conceptos, tipos y bases legales de la capacitación, lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo en cuanto a capacitación se refiere, es decir, las principales leyes que rigen los derechos y obligaciones de la capacitación en México. El seguimiento que tiene la Secretaría de trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.) así como de donde se desprende PROBECAT.

En el **Capítulo IV**, se expone lo que es el programa de becas de capacitación para trabajadores desempleados PROBECAT sus antecedentes, el entorno legal, planes, programas y objetivos, su estructura organizativa, la programación y modalidades de sus cursos y de que manera a través de éstos se logra abatir el desempleo.

Finalmente en el **Capítulo V**, veremos el impacto real de la capacitación sobre la población, las razones principales por las que consideramos que el proceso de capacitación en su modalidad de auto - empleo, no alcanza los objetivos que contempla, motivos por los cuales partiendo de los conocimientos adquiridos en la licenciatura de administración educativa y con base al análisis, haremos las propuestas que consideramos necesarias para mejorar la estructura organizativa y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y así de esta manera lograr que el proceso de capacitación con un seguimiento adecuado logre mejorar la calidad y efectividad, de su aplicación.

Por último, tendremos las conclusiones y la bibliografía así como un anexo.

CAPÍTULO I EDUCACION Y CAPACITACION

Uno de los grandes problemas que enfrenta la mayoría de los países en el mundo entero es el desempleo, consecuencia entre otras causas, de la falta de valores éticos y morales de una clase en el poder que cada día oprime mas a las clases mas necesitadas.

Para la mayoría de los seres humanos, el derecho a aprender se ve restringido por la urgencia de satisfacer sus necesidades mas elementales.

Los pobres siempre han sido socialmente impotentes, de ahí que tengan que apoyarse cada vez mas en la atención y cuidado institucionales, aunque esto conlleve también a la impotencia psicológica, es decir la incapacidad de valerse por sí mismos.

La pobreza moderna conjuga la pérdida del poder sobre las circunstancias, con una pérdida de la potencia personal y esto es porque a cada necesidad simple de las sociedades pobres siempre hay una respuesta institucional que permite la invención de una nueva clase de pobres y una nueva definición de la pobreza: la pobreza modernizada, originada por el desarrollo económico y el consumo competitivo.

La burocracia del " bienestar social " tiene un monopolio, profesional, político y financiero sobre la imaginación social fijando normas sobre qué es valedero y qué es factible,, este monopolio está en la raíces de la modernización de la pobreza y ésta no solamente se da en México, es un fenómeno mundial.

La institucionalización de los valores ha conducido a la contaminación física, a la polarización social y a la impotencia psicológica dando como resultado una degradación global.

Desde principios de esta década el despido masivo de cientos de trabajadores, obreros, empleados de las distintas ramas de la industria, la quiebra de pequeñas y medianas empresas y el surgimiento de otras como consecuencia del tratado de libre comercio (TLC), el descaró y continuos fraudes de una élite en el poder que ha endeudado cada día mas al país y la gran cantidad de ciudadanos sin empleo, ha provocado que la actividad de capacitar y adiestrar adquiera mayor relevancia, y si a esto le agregamos el avance tecnológico, parece ser que no hay alternativa, los pobres nos vemos en la necesidad de recurrir a la ayuda institucionalizada aceptando la capacitación que las Delegaciones Políticas del Departamento del Distrito Federal (D.D.F.) ofrecen a través de los Programas de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) esperando con esta preparación técnica tener una opción a mejor forma de vida, pero aceptándola principalmente por la ayuda económica que estos organismos burocráticos del estado brindan, aunque en realidad dicha capacitación sea deficiente y la ayuda económica solo alcance para gastos de transporte.

El estudio de las características sociodemográficas que privan en cada delegación política, su entorno económico e infraestructura así como la pobreza extrema de la mayoría de la población, hace que el estado pretenda que las acciones de capacitación para el trabajo a través de PROBECAT, sean de beneficio para las personas desempleadas y satisfacer en parte a los requerimientos que el avance tecnológico exige, pero cabría aquí preguntar, ¿ Es nada mas capacitación lo que se requiere ?

El problema es mas grave de lo que parece ser, es cierto que se necesita mayor atención a la capacitación para y en el trabajo, para ello se requiere de personal altamente preparado, para que a través de la estructuración de una adecuada planeación en la elaboración de proyectos de capacitación, reentrenamiento y reconversión de la mano de obra, se beneficie a la sociedad en su conjunto., No hay que olvidar que la realidad nos muestra que hay obreros y empleados calificados en su ramo, con edades alrededor de 40 años, que se quedaron sin empleo y que esta fuerza de trabajo desplazada, si se capacita, no requiere de mucho tiempo para ello y aunque así fuera después de haberse capacitado solo unos cuantos logran nuevos puestos de trabajo.

Y aquí cabría hacer otra pregunta, ¿ Esta gente con experiencia en su ramo y con edades que oscila entre 40 y 45 años, después de capacitarse en verdad encuentra trabajo?

Otra realidad indiscutible es que, tanto la industria como los grandes establecimientos comerciales, generalmente contratan personas que no necesitan una gran calificación, sino sólo juventud, de ahí que la mejor carta de presentación para conseguir empleo sea tener de 20 a 25 años de edad.

Por otra parte, no debemos pensar en que la escasez de empleos sean solamente por un problema demográfico, aquí cabe hacer otra pregunta: ¿ Y la generación de empleos?

México, en su Constitución Política, en el **ARTÍCULO 3º**, tiene bien definida su filosofía educativa, pero la dinámica de los hechos obliga a actualizar de manera permanente criterios, contenidos y métodos, a través de los cuales cada generación transmite a la que sigue sus conceptos y sus conocimientos sobre el sentido de la vida del hombre.

En la educación, está la clave de la calidad de la vida. Con ella se inicia el proceso que lleva al individuo a la riqueza o a la pobreza, a la participación social o a la marginación a la libertad o a la dependencia.

La educación mexicana de nuestros días tiene como característica sobresaliente, la extraordinaria dimensión y complejidad de sus servicios, la enseñanza técnica se diversifica y la amplía con distintas vertientes del desarrollo económico, pero la educación no solamente se da en forma escolarizada, es también la preparación para la vida de todo ser humano y ésta inicia en el hogar. El individuo recibe la influencia de las instancias sociales que vive, y modifica o enriquece su conducta según el grupo al que pertenezca, pero principalmente dependiendo del

nivel de conciencia adquirido, ya que el niño desde el inicio del proceso de su desarrollo, va incorporando una serie de valores que se van transmitiendo en la convivencia cotidiana.

1.1. EDUCACIÓN.

Podemos hablar de educación desde todos los aspectos, es decir: social, cultural, religioso, político y profesional, para tal efecto, se mencionarán algunas definiciones al respecto para así posteriormente ir analizando de que manera la educación profesional e institucionalizada prepara y debe formar al individuo para el ejercicio de una profesión o preparación técnica que le permita incorporarse a la actividad productiva con los beneficios que ésta conlleva y su importancia para el país.

EDUCACIÓN: "Es la adquisición intelectual del individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean, entre los bienes culturales esta el manejo de utensilios y herramientas así como las características personales consideradas válidas en la sociedad".¹

La educación es la más difícil y delicada de las tareas sociales, de ella depende el perfil y estilo de las futuras generaciones, a través de ella, la sociedad enriquece y trasmite su esencia misma, sus conocimientos, etc. Roberto Pintado dice al respecto:

"LA EDUCACIÓN es la preparación técnica que transmite fundamentos culturales".²

Nadie puede definir aisladamente los conocimientos y las costumbres, que una sociedad desea heredar a las generaciones del futuro, es a la sociedad en su conjunto a quien corresponde definir las características de su política educativa.

Ante las grandes masas populares, la educación ha sido presentada como una alternativa de cambio, como un mecanismo generalizado de ascenso social de ahí que podemos decir que:

Educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar y desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales, que exigen de él, tanto a la sociedad política en su conjunto como el medio específico al que esta especialmente destinado.

¹ Secretaría de Educación Pública. Manual de Técnicas Didácticas p.25

² Pintado Villatoro, Roberto "Proceso de Capacitación".

“La educación son los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, relacionados con el ámbito laboral”.³ Pero también se le define como el proceso humano-social a través del cual se incorpora al ser humano (individuos, grupos y organizaciones) los valores y los conocimientos de una sociedad.

El hombre gracias a la educación desarrolla capacidades en la vida o destino natural de ahí que se haga necesario un manejo más adecuado y científico de la educación y no solamente educación formal (escolarizada) sino principalmente técnica, es decir concretamente en lo que a capacitación se refiere así como también se hace necesario dar la valoración que requiere su potencial humano para que ésta tenga un efecto multiplicador con, el avance y desarrollo que el país requiere.

Según Jaeger. W. "Educación es el principio mediante el cual la comunidad humana conserva y transmite su peculiaridad física y espiritual, el espíritu lleva progresivamente al descubrimiento de sí mismo, crea mediante el conocimiento del mundo exterior e interior, mejores formas de la existencia humana".

“La educación no es una propiedad individual, sino que, pertenece por su esencia a la comunidad. La educación participa en la vida y el crecimiento de la sociedad, así en su destino exterior como en su estructuración interna y en su desarrollo espiritual”.⁴

Ya que el espíritu lleva progresivamente al descubrimiento de sí mismo, crea mediante el conocimiento del mundo exterior e interior mejores formas de la existencia humana.

1.1.1. CARÁCTER SOCIAL DE LA EDUCACIÓN.

De las definiciones anteriores resulta que la educación consiste en una socialización metódica de la joven generación se puede decir que en cada uno de nosotros existen dos seres que aún cuando inseparables a no ser por abstracción no dejan de ser distintos.

Uno está constituido por todos los estados mentales que se refieren a nosotros mismos y a los acontecimientos de nuestra vida privada, es lo que se denomina **EL SER INDIVIDUAL**.

El otro, es un sistema de ideas, de sentimientos y de costumbres que expresan en nosotros, no nuestra personalidad sino el grupo o los grupos diferentes, en los que estamos integrados, como son las creencias religiosas, las opiniones y las prácticas morales, las tradiciones nacionales o profesionales, las opiniones colectivas de todo tipo, su conjunto constituye **EL SER SOCIAL**.

³Jiroaka, M. La Enseñanza En Talleres En Pedagogía Para El Adiestramiento, p. 54

⁴Jaeger, W. Los Ideales De La Cultura Griega p.567

El formar este ser en cada uno de nosotros, tal es el fin de la educación.

Pero es responsabilidad del Estado, a través de la Constitución el constante mejoramiento cultural del ser social, del pueblo mexicano. Esto implica la revalorización social del conocimiento, de la ciencia, de las artes, de las humanidades y de su contribución a la mejoría de la vida cotidiana de las mayorías.

Implica también, defenderlo de los procesos anticulturales que impone con rapidez la moderna sociedad mercantil, que no concibe a la cultura como la manifestación social del espíritu humano sino como un lujo de las élites o una forma de distraer la atención que la población pudiera prestar a sus problemas y soluciones reales, individuales y colectivos.

Esto implica la necesidad de crear los medios que impidan que la masificación se traduzca en deshumanización en rutina, en mecanización de la vida cotidiana.

Por eso en lo referente a los programas de becas de capacitación (PROBECAT) en un medio social que muestra deficiencia de recursos humanos y materiales, se deberá proporcionar educación para el trabajo que permita, por una parte la integración de los egresados al medio social de las fuerzas productivas y, que por otra, facilite un seguimiento formativo que permita el acceso a los niveles superiores de educación de aquellos egresados que así lo decidan.

1.1.2. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO.

Aunque hay discrepancias al respecto, la mayoría de los educadores están de acuerdo en que una de las funciones de la educación general básica, particularmente en el nivel medio, debe ser preparar al estudiante para un trabajo socialmente productivo en tres aspectos fundamentales.

1. Conocimientos básicos, habilidades generales y actitudes indispensables para desempeñar satisfactoriamente cualquier ocupación.

Ejemplo:

La capacidad de comunicación (lectura, escritura, y expresión) la habilidad para utilizar las matemáticas elementales y entender los elementos esenciales de las ciencias empíricas y sociales, las actitudes básicas de corresponsabilidad, cooperación voluntaria y solidaridad con los compañeros de trabajo.

2. Transferencia de conocimientos y habilidades generales a problemas y tareas nuevas (al preparar al estudiante para que aprenda a aprender).

3. Información suficiente sobre el mundo del trabajo, oportunidades de empleo, alternativas ocupacionales y derechos laborales.

1.1.3. EDUCACIÓN NO FORMAL.

El concepto de educación NO FORMAL se refiere a todo genero de actividad educativa que se realiza fuera de los cánones académicos y administrativos establecidos para la enseñanza que se imparte dentro de un sistema escolar formal.

En estricta lógica, la educación NO - FORMAL no debiera ser sistemática, sin embargo incluye también prácticas educativas sistematizadas.

La educación NO FORMAL es desescolarizada y comprende solamente aquellas experiencias vitales cuyo contenido principal es la socialización en todas sus formas.

Las funciones que se le han asignado a la educación No-Formal se reducen tres:

1. Compensar a los grupos de población que no han tenido acceso a los beneficios del sistema escolar, con una instrucción equivalente a la que puede obtenerse por medio de la escuela.
2. Compensar las diferencias sociales y económicas capacitando y adiestrando a los grupos menos favorecidos por el sistema formal de enseñanza, para que puedan desempeñar un trabajo económicamente productivo.
3. Preparar a los grupos marginados por el sistema social vigente, para que puedan participar activamente en los procesos de decisiones que afectan su vida personal y comunitaria.

De acuerdo con estas funciones, los objetivos de la educación NO - FORMAL son:

- La transmisión de conocimientos básicos y habilidades indispensables para la comunicación y la integración a la cultura nacional.

- La capacitación y el entrenamiento para ampliar las oportunidades de empleo, mejorar el ingreso familiar y modificar las condiciones de vida.
- La concientización y la vertebración social necesaria para generar procesos educativos que propicien actitudes, valores y formas de organización capaces de operar el cambio social. (1)

1.1.4. ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

Con el título de entrenamiento, se comprende en Norteamérica toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio.

En el entrenamiento es un corto proceso educativo que implica una instrucción sistemática racional y organizada, que enfatiza el aprendizaje manual y las habilidades prácticas de los empleados que no tienen puestos de supervisores.

El tipo de actividad que se debe enseñar implica una habilidad manual u operativa, por ejemplo, las técnicas adecuadas para el manejo de una máquina.

A través de los años, se han usado diversos métodos de entrenamiento para el empleado. La técnica más conocida y que más se aplica es la del entrenamiento sobre la marcha, es decir, aprendiendo mediante la práctica.

Otras técnicas que también se usan con frecuencia, son las conferencias, estudio de casos, desempeño de funciones y la instrucción programada.

El entrenamiento se enfoca al personal no supervisor, en tanto que el desarrollo circunscribe personal con puestos administrativos. A veces es difícil distinguir entre entrenamiento y desarrollo, sin embargo, son conceptos diferentes. Las mayores diferencias son los temas que se van a enseñar, el tiempo requerido para ello y el tipo de personas hacia quienes va dirigido.

En los programas de desarrollo se utilizan procedimientos educativos como el uso de suplentes, rotación del trabajo, dirección, administración múltiple, juegos administrativos, la rejilla administrativa y la sensibilización.

Las razones de porqué es importante el desarrollo son similares a las de entrenamiento.

Existen dos tipos de entrenamiento, teórico y práctico, de los cuales es necesario conocer las siguientes diferencias.

(1) Documento en mimeógrafo S/T y S/F.

Entrenamiento teórico.

- Suele darse para todas las capacidades que se requieran en un oficio o profesión, siendo por lo mismo más general.
- Exige que además, se adquiriera una destreza específica al irse a ocupar el puesto de que se trata.
- Solamente se implementa tratándose de puestos calificados, técnicos y ejecutivos.

Entrenamiento práctico.

- Se da para un puesto concreto y determinado.
- Consiste precisamente en la adquisición de esa destreza, antes mencionada en el entrenamiento teórico y por lo mismo tiene que darse aún suponiendo que ya existe una capacitación teórica previa.
- Se requiere para los puestos calificados, los no calificados o semicalificados.

Estas distinciones hacen ver que dentro del entrenamiento se comprendan tres aspectos distintos y complementarios que son:

1.2. CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y FORMACIÓN.

La capacitación y el adiestramiento: "sus antecedentes se remontan al tiempo de la colonia, ya que el artesano o persona que dominaba determinado oficio, al momento de instruir a un aprendiz, transmite sus conocimientos y así de esta manera desarrollaba sus habilidades originando así un sistema de aprendizaje que aunque elemental, no por ello deja de ser instrucción".⁵

Según los cuerpos conceptuales en los que se sustentan, los programas de capacitación para el sector formal de la economía en México, muestra que el término capacitación en cuanto a su función, se encuentra revestido de ambigüedad o bien indica que su función es preparar a los trabajadores para la realización de las actividades técnico-funcionales relacionadas con los puestos de trabajo.

Algunas definiciones nos dicen:

⁵ (Reza Trosino, Carlos). Antecedentes De La Capacitación Y El Adiestramiento En México. P. 34

Capacitación: "es el adiestramiento complementado por el que, como, o porque de esas operaciones y el conocimiento de los elementos que intervienen es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas y técnicas de trabajo".⁶

En la Secretaría de Trabajo y Previsión social se entiende por capacitación " el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destreza, aptitudes y actitudes a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo"⁷.

Es evidente que en esta definición el elemento principal está referido al campo tecnológico de que se trata, entendiéndose como "formación integral" lo relativo al conjunto de actividades técnico-funcionales que tienen que ver con ese campo, la vaguedad de la primera definición desaparece en ésta al concentrar la función de la capacitación en la habilitación, desarrollo y perfeccionamiento de las actividades técnico-funcionales.

En los cuerpos conceptuales empleados en los programas de capacitación, existe la tendencia a homologar la noción de capacitación con la de formación profesional. Con ello, si bien se saca a flote la necesidad de definir la responsabilidad que tienen, tanto el sector educativa formal como los empresarios, con relación a la capacitación que se necesita en el sector formal de la economía, de nueva cuenta no se hace la necesaria diferenciación a que se ha estado haciendo referencia.

La organización internacional del trabajo (OIT) dice respecto a la formación profesional " es todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que desempeñe un empleo, sea o no por primera vez, o para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica, incluida enseñanza general, profesional o técnica necesaria para ese fin".⁸

Otro de los conceptos que aguarda afinidad con el de capacitación es el de educación tecnológica, del que puede decirse que es el tipo de enseñanza que ha registrado el mayor grado de cuadros intermedios para los sectores productivos y en menor proporción para la habilitación post primaria en algún tipo de oficio.

La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de caracter técnico, científico y administrativo. Es la educación institucionalizada o nó, que tiene por objetivo adaptar al hombre para el jercicio de determinada función o para la ejecución de una tarea específica, en determinada empresa.

⁶ Ibid.p.8

⁷ Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad . pág. 10

⁸ Leitumkalil,N, Escritos Sobre Formación Profesionnal.

La capacitación permite al trabajador posibilidades de ascenso y desarrollo dentro del trabajo y el marco laboral, de ahí que tengamos dos tipos de capacitación.

En México, dentro de la capacitación vinculada al trabajo productivo existen dos modalidades:

a) “**Capacitación para el trabajo.** Se refiere a la habilitación de una persona que no tiene relación formal de trabajo, mediante el desarrollo de sus capacidades, para el ejercicio de un puesto de trabajo al que eventualmente puede tener acceso”⁹

Es de carácter escolarizado y se refiere al aprendizaje de los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que requiere el individuo para incorporarse al sistema productivo de una ocupación específica.

b) “**Capacitación en el trabajo.** Está dedicada a la habilitación o mejoramiento de un trabajador sujeto a una relación formal de trabajo y hace referencia a la obligación patronal de otorgarla y al derecho de los trabajadores a recibirla para incrementar la productividad y el bienestar de los mismo”¹⁰.

Se imparte en los mismos centros de trabajo con el propósito de desarrollar los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de los trabajadores para incrementar su desempeño en un área específica de trabajo.

Capacitación : “ Es un medio para encausar el personal de una empresa, logrando una auténtica automotivación de la misma”¹¹.

“La capacitación es considerada un elemento indispensable para aumentar la producción económica. Así paralelamente se convierte en una garantía, que los trabajadores deben exigir para desarrollar sus habilidades tanto intelectuales como manuales, y de esta forma les permita aumentar el desarrollo del país en cualquier aspecto (económico, político, social y cultural)”¹².

Adiestramiento.

En lo que a adiestramiento se refiere, tenemos las siguientes definiciones:

Es la habilidad o destreza adquirida, por regla general en el trabajo preponderantemente físico.

⁹ Loc Cit.

¹⁰ Loc Cit.

¹¹ Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo del Personal. Pág. 22

¹² López Portillo José. Capacitación. 1ª Ed. México. Editado en la Secretaría de Programación y Presupuesto. 1981, p.34.

Adiestramiento: "acción destinada a desarrollar las habilidades y destreza del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente su trabajo".¹³

Adiestramiento: "es el perfeccionamiento de las habilidades del hombre en una labor manual específica, mediante el ejercicio repetido y constante de las operaciones que implica una especialidad".¹⁴

Adiestramiento: "es la proporción destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una practica mas o menos prolongada de trabajo, de carácter muscular".¹⁵

Con todo lo anteriormente descrito podemos observar que la palabra educación, capacitación y adiestramiento están íntimamente ligadas y pueden aplicarse a una misma tarea.

Sin embargo dado que las acciones de capacitación para el trabajo adquieren particular importancia cuando son orientadas, correctamente hacia las necesidades específicas de la persona, concluiremos este segmento, sintetizando de la siguiente manera.

Capacitación.- es de carácter teórico pero principalmente técnico de amplitud mayor y para trabajos calificados.

Adiestramiento.- es de carácter más práctico y para un puesto específico, es necesario en toda clase de trabajos, indispensable aún suponiendo a una capacitación previa.

La palabra adiestramiento es muy exacta, pues significa: " Adquirir destreza, indica que así como la mano derecha puede realizar cosas que no hace la izquierda, debido a la formación de hábitos por el ejercicio sistemáticamente realizado, de manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo, por medio de una enseñanza práctica de carácter sistemático.

Formación.- Además de la capacitación teórica y del adiestramiento práctico que proporcionan respectivamente ideas y hábitos es necesario la formación ya que se requiere para crear o desarrollar en el obrero o empleado pero sobre todo en el jefe, hábitos morales, sociales, de trabajo, etc, que no pueden darse en la mera capacitación o adiestramiento y que sin embargo, son indispensables para que el trabajador sea leal, sereno, ordenado, y delicado.

Estas tres funciones que comprende el " ENTRENAMIENTO " se requieren para todos los puestos, pero es evidente que si bien en los niveles inferiores no calificados, predomina el mero adiestramientos, conforme se asciende en los niveles jerárquicos tiene mayor importancia la "CAPACITACIÓN" y la " FORMACIÓN ".

¹³Imss Guía Práctica De Ayuda Para La Capacitación. p.29

¹⁴Aria Galicia Fernando, Administración De Recursos Humanos.

¹⁵Loc.Cit.p.8

1.2.1. FORMACIÓN DEL PERSONAL CALIFICADO Y CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.

Las acciones empresariales que buscan consolidar una nueva cultura basada en la promoción de cuadros medios y las nuevas técnicas de gestión y organización, recurren a convenios con centros especializados de investigación en diseño y marketing, en la búsqueda de competitividad y nuevos mercados y también ensayan nuevas formas de encarar las relaciones industriales.

En la mayoría de los países industrializados, y en algunos de menos desarrollo, estas políticas de formación profesional, son acompañadas con programas sociales de reconversión laboral, de manera que amortigüen en el mercado laboral los efectos de la modernización.

“La dinámica evolutiva de las instituciones y modalidades de formación profesional y técnica es condicionada por los desafíos que introducen la difusión de nuevas tecnologías de producción y organización. A su vez también se deben incorporar las emanadas de reconversión laboral, provenientes de trabajadores desplazados con la formación inicial de los jóvenes que buscan su inserción en el mercado laboral”¹⁶.

Los países industrializados para la obtención de ventajas competitivas, ponen el interés en mecanismos institucionales que aseguren la continuidad y mejoramiento de los recursos humanos como los programas especiales de aprendizaje, los trabajos de investigación y las inversiones realizadas en formación profesional y técnicas para las propias empresas.

“La transformación productiva para una mayor competitividad, de las economías, se basa en la incorporación del progreso técnico y la capacitación de recursos humanos, la educación básica ya no supone una ventaja real según la comprensión de los países asiáticos que han creado servicios de educación profesional y técnica para abarcar cada vez mayormente a sectores más seleccionados de la población”.¹⁷

En Alemania, Japón, Corea y Singapur, la educación la investigación y la infraestructura científica son cuestiones de vital importancia. La complejidad del panorama actual productivo y tecnológico plantea exigentes desafíos a la formación profesional y a los mecanismos institucionales de que disponen los países para hacerla efectiva.

De ahí la importancia de analizar en qué situación se encuentran hoy las instituciones de formación profesional para enfrentar los retos tecnológicos y organizativos.

¿ Qué son ?, ¿ Qué hacen ?, ¿ Como operan en la actualidad y en que medida han desarrollado estrategias de previsión de las nuevas tendencias del futuro ?.

¹⁶ Casalet, Mónica. Reestructuración Productiva y Calificación de la Mano de Obra. p. 39

¹⁷ Ibid. p.39

Hoy el conseguir ventajas competitivas y competir en segmentos especializados exige recursos humanos con mejores técnicas y gran capacitación.

En la década pasada se dieron transformaciones estructurales en la economía mundial, difundiéndose aceleradamente el cambio tecnológico, dichas transformaciones alteran la competencia internacional entre empresas y países en un proceso complejo de globalización y regionalización de las actividades productivas.

Las políticas industriales y tecnológicas en algunos casos o las necesidades de las empresas transnacionales entre otros, parecen orientar las tendencias hacia la regionalización.

1.2.1.1. LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.

Las nuevas tecnologías y la microelectrónica, la biotecnología, tecnologías energéticas y los nuevos materiales, sin la visión mas visible de la aceleración del proceso de innovación tecnológica que ha tenido lugar en la última década.

Estas tecnologías por su envergadura y alcance se les denomina genéricas, han dado lugar a innovaciones creando un nuevo paradigma tecno - económico, también representan un vasto potencial para generar una serie de nuevas combinaciones tecnológicas, además da lugar a nuevas actividades productivas de un gran dinamismo (computadoras, robótica, telemática), las nuevas tecnologías están modificando las formas de producción en muchas industrias en las que el cambio tecnológico era poco significativo.

Un nuevo paradigma, no sólo es un nuevo conjunto de industrias y productos, es una nueva lógica que abarca de manera gradual todas las actividades productivas. Un nuevo paradigma redefine las condiciones de competitividad, también proporciona los medios para lograrla.

La creciente difusión de nuevas tecnologías están afectando el contenido material de la producción y la intensidad con que se usa la mano de obra.

Los países en desarrollo, también se ven afectados, en la medida que la automatización industrial, tiende a reemplazar la mano de obra, aunque la automatización desplaza mano de obra calificada (tipógrafos, torneros, soldadores) su difusión da lugar a la emergencia de nuevas calificaciones (programadores, ingenieros de equipos completos, etc)

Las nuevas exigencias en el perfil de la mano de obra planteran la creación de programas para la reconversión de la mano de obra desplazada y la adaptación de los sistemas de enseñanza técnica y capacitación profesional a las nuevas necesidades.

La transformación afecta también a las capacidades gerenciales requeridas, ya que el sentido de organización de la gestión empresarial, y la toma de decisiones sufren una profunda modificación.

Los asiáticos que habían hecho de las exportaciones basadas en la mano de obra barata el eje de su desempeño exportados, adoptaron rápidamente las nuevas tecnologías para permanecer competitivos.

Desarrollan una significativa inversión en la formación de factores avanzados, como es el personal altamente especializado (Ingenieros y científicos informáticos) y también en la creación de una infraestructura científica, como centros universitarios de investigación en disciplinas complejas.

Las innovaciones tecnológicas están basadas en los avances científicos en varias disciplinas que están interrelacionadas entre sí, y con los esfuerzos que se realizan para enfrentar las complejidades de la aplicación y desarrollo de las tecnologías genéricas.

La aceleración el cambio tecnológico no está sólo motivado por la oferta de las nuevas tecnologías, la demanda también actúa como poderoso inductor de la innovación tecnológica.

1.2.1.2. CALIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA.

“La opción elegida para enfrentar la crisis estructural y reorientar la economía, en la mayoría de los países seleccionados fue impulsar un proceso de reconversión industrial con una mayor apertura de las economías nacionales a los mercados mundiales, las políticas se basan en un firme compromiso de modernización económica y se definen en torno de dos ejes fundamentales.

- La racionalización del aparato productivo, basada en la elevación de los niveles de productividad, competitividad y calidad.
- La puesta en marcha de los procesos de liberación de la actividad de las empresas y reducción de la injerencia del estado en la producción”¹⁸.

De ahí la asistencia que requieren algunos sectores y empresas se vincula con la posibilidad de mantener y mejorar su participación en los mercados internos y externos.

Frente a esta situación, las instituciones de formación profesional definen a sus ejes de acción, en primer lugar, el sujeto de atención pasa a ser cada vez más la empresa, el lugar del trabajo individual.

¹⁸ Calva, José Luis. Alternativas para la Economía Mexicana. p. 239.

En segundo término, el objeto de la capacitación no es solo la capacitación instrumental de los trabajadores (o sea la calificación en habilidades, aptitudes, destrezas), sino también todo lo concerniente a fortalecer la nueva cultura de la producción (la calidad, la eficiencia, los costos).

“El problema de la calificación del trabajo no se puede analizar aisladamente como un hecho en si mismo, explicativo del aumento o disminución de la calificación. Las opciones organizativas realizadas por las empresas son las que dan a la calificación o descalificación contenidos concretos”.¹⁹

La calificación depende de las opciones específicas de las empresas y su capacidad para redefinir la gestión frente a los cambios tecnológicos.

Las nuevas tecnologías y sus aplicaciones en los procesos productivos, traen consigo una recomposición de las habilidades y conocimientos de la mano de obra. La innovación tecnológica hace que el conocimiento técnico y una actitud vigilante sustituyan a la experiencia y destreza como elementos configurados de la calificación.

En la oficina, la informática de la gestión, reduce la necesidad de distintas intervenciones humanas para el manejo de datos (mensajeros, telefonistas, oficinistas).

“Los cambios específicos en la calificación se pueden constatar a través de :

- Los cambios en el contenido de los puestos, por ejemplo, para un operador de máquina herramienta control numérico, no es necesaria la habilidad de movimiento requerida para el mecanizado de piezas complejas indispensables en las máquinas y herramientas convencionales.
- Las nuevas competencias que emergen con las tecnologías de información están mas ligadas con el desarrollo del conocimiento abstracto. Los trabajadores requieren de plasticidad mental, es decir rapidez para cambiar el tipo de razonamiento en función de situaciones, la automatización desplaza el campo de intervención del trabajo humano apelando en mayor medida a las facultades de razonamiento y por lo tanto, a sus capacidades cognoscitivas de percepción, abstracción, resolución de problemas, antes que la simple fuerza o habilidades físicas”²⁰.

La calificación exigida actualmente deja de basarse en el conocimiento especializado para convertirse en la capacidad de integrar la profesión de un conocimiento tecnológico global, así como en la de sintetizar el conjunto del proceso en que se inscriben las tareas a realizar mas que en una visión limitada a esas tareas.

¹⁹ Ibid. p.242

²⁰ Id.

Esto significa, que la calificación, ya sea para los trabajadores como para las organizaciones continua apoyada en los saberes profesionales solo que cada vez mas estos "CONOCIMIENTOS PROFESIONALES" están al servicio de la resolución de situaciones específicas a veces imprevistas. La capacidad de valorar estos "imprevisto de la producción", como un encadenamiento causa - efecto en un contexto de acontecimientos posibles constituye la clave de la calificación actual.

La participación colectiva es la resolución de imprevistos de la producción consolida el grupo de trabajo y la comunicación como eje articulador a nivel horizontal y vertical.

1.2.1.3. NUEVAS ESTRATEGIAS DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

El giro que empieza a observarse en las instituciones de formación profesional se manifiesta en:

- La apertura de nuevos campos y enfoque a la formación profesional.
- La aplicación de nuevas líneas de trabajo distintas a la formación.
- La forma de organizar y jerarquizar los servicios de formación, grupos de usuarios, modalidades, han variado substancialmente.
- La formación profesional se expande a los cuadros medios técnicos y niveles superiores, contrariamente a la tradicional función de formación de obreros calificados y semicalificados. Tanto América Latina especialmente en Brasil, que ha sido pionero en este tipo de cursos, como en los países asiáticos, este movimiento ha cobrado fuerza a partir de 1970 con los programas de reestructuración productiva y laboral.

Las medianas y pequeñas empresas se están convirtiendo en un segmento de creciente atención, conjuntamente con los micro establecimientos. Las necesidades mas acuciantes de estos sectores esta relacionada con la gestión económica financiera, de administración productiva y tecnológica y de formación de recursos humanos.

Las instituciones de formación profesional han iniciado la prestación de servicios distintos de la formación, asumiendo la asesoría de las empresas, la asistencia técnica como la realización de trabajos productivos, la investigación aplicada, y la divulgación y difusión tecnológica.

La creación de centros tecnológicos o especializados constituye una nueva forma organizativa para entender los requerimientos de formación y asistencia integral a las empresas.-

En la formación de centros tecnológicos, la cooperación técnica internacional desempeñó un papel decisivo mediante el aporte de equipos de tecnología avanzada y la preparación de personal para desempeñar las nuevas responsabilidades.

Y por último, una nueva modalidad, que introducen las instituciones de formación profesional es el cobro por la prestación de servicios profesionales, que realiza, ya sea las asesorías técnicas a las empresas, como los diagnósticos y/o trabajos productivos.

1.2.2. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CALIFICACIÓN LABORAL EN MÉXICO BALANCE Y ALTERNATIVAS.

La ideología dominante en el terreno educativo se sustenta en los supuestos de la teoría de la funcionalidad técnica de la educación. Esta concibe a la educación como el sistema a través del cual se adquieren los conocimientos y habilidades que se necesitan en la producción.

Cada ocupación o puesto de trabajo requiere de un tipo y nivel, específico de calificación, que continuamente cambia por el incesante progreso científico tecnológico. El sistema educativo tiene la responsabilidad de formar diferencialmente a la fuerza de trabajo, la adecuada calificación hace que el obrero sea más diestro y en consecuencia aumente la productividad.

Así el desarrollo económico depende del nivel educativo por lo cual se hace necesario ajustar el sistema escolar al productivo a través de la planeación. La correcta adecuación evitara el desempleo y aumentará la eficiencia de la fuerza laboral.

Estos supuestos han determinado las políticas educativas y de formación en los últimos tiempos y conformaron un sistema separado. A continuación se presenta un breve repaso sobre su desarrollo.

A mediados de los años treinta se consolidó en México el sistema de educación técnica. La inversión privada y extranjera así como la intervención del estado, modificaron la economía de una estructura productora de materias primas y bienes agrarios a una elaboradora de bienes industriales. También cambió la organización del trabajo de prácticas artesanales a procesos de producción científicos. Esto hizo que se requiriera de trabajadores formados de acuerdo a las necesidades de una tecnología importada y/o moderna que rompió con las antiguas formas de trabajo y calificación.

Hasta este momento el proceso laboral descansaba en la habilidad del obrero que utilizaba instrumentos simples. La formación se llevaba a cabo en el trabajo mismo, el capataz o el maestro enseñaban al aprendiz no solo conocimientos sino también habilidades.

El proceso de industrialización implicó modificar las maneras de trabajo por la importación de bienes de capital y tecnología. Esto se tradujo en una organización científica del proceso de

producción que se caracterizó por la división y jerarquización del trabajo y exigió una especialización por parte de los obreros. La formación necesitó destrezas para actividades definidas. Por lo que se ampliaron las oportunidades educativas y diferenciaron a través de la educación técnica. La pretensión era capacitar a los recursos humanos con la calificación demandada por la economía.

De ahí que fuera necesario identificar la cantidad de fuerza de trabajo calificada, para satisfacer esta demanda mediante diferentes modalidades y niveles escolares. En especial la educación técnica se abocó a formar los recursos humanos para una estructura en permanente cambio por la innovación científica y tecnológica.

La búsqueda de la correspondencia entre educación y trabajo requirió de la planeación educativa, que tuvo como finalidad identificar la cantidad y tipo de recursos humanos que eran necesarios en la estructura productiva, así como proyectar sus necesidades de acuerdo al crecimiento esperado.

A pesar de estos esfuerzos se dio un desfase entre la calidad y cantidad de los recursos humanos formados y las demandas de la estructura productiva. Por un lado la preparación escolar era insuficiente para la realización de tareas laborales. Esto se debió a que no se podían reproducir en el aula las condiciones técnicas de la empresa.

En la escuela estos cambios no se pueden realizar ya que su función básica es didáctica pedagógica, los talleres están concebidos como lugares de aprendizaje y no como centros de alta productividad. En consecuencia previó una formación de carácter académico con una práctica alejada del ejercicio laboral que se realizaba.

La demanda de la población buscó obtener un grado escolar más alto por el valor que tenían las credenciales. La posesión de determinado grado daba mayores oportunidades para lograr una movilidad social. Así hubo una demanda por la educación técnica no por un interés, sino para conseguir una promoción, o para proseguir estudios a nivel superior y aspirar puestos de dirección. Los recursos humanos que se formaron al obtener una credencial accedieron a ocupaciones para las cuales no se habían capacitado, o buscaron continuar con el ascenso en la pirámide escolar.

Ante esta situación la industria creó una alternativa que definió como formación profesional y que tuvo como finalidad capacitar rápida y eficazmente a la fuerza de trabajo. Para lograr esto se crearon espacios o talleres en donde los obreros especializados, capataces e ingenieros, enseñaban a jóvenes sin calificación los conocimientos y habilidades particulares que demandaban las nuevas tecnologías. De esta manera se lograron superar las deficiencias de formación en el sistema escolar. El trabajador que era capacitado, por lo general tenía un grado mínimo de escolaridad y por esto no aspiraba a otros niveles educativos.

Además aceptaba el trabajo manual y directo que era despreciado en la educación formal. La calificación obtenida le daba la posibilidad de ser empleado inmediatamente. Esto garantizó una fuerza de trabajo capacitada para ocupaciones y tareas particulares, así como adecuadamente socializada para trabajar bajo condiciones de obediencia e intensidad laboral.

No obstante, esta formación era limitada al reducir su enseñanza a tareas muy especializadas. Los conocimientos y habilidades de los trabajadores ante cada cambio tecnológico se volvían obsoletos y los empresarios tenían que volver a calificarlos, por lo que se buscó una formación más amplia que diera bases cognitivas generales, para que sobre estas pudiera darse una rápida recalificación.

Pero esta calificación se volvió muy costosa, al exigir de una enseñanza básica (aritmética, lógica, mecánica, etc) que requería de procesos educativos complejos, además de personal diferente al que se ocupaba de la calificación práctica y concreta. Esto llevó a que se unieran los empresarios del mismo sector productivo para crear instituciones que impartieran esta instrucción general y complementaria.

Un ejemplo de esto fue el centro nacional de capacitación de la industria de la construcción y el instituto de capacitación de la industria azucarera.

A su vez, el estado al estimar que una de las causas que frenaban el proceso de industrialización era la falta de recursos humanos capacitados, creó centros de adiestramiento con la participación de los trabajadores, así como centros públicos de capacitación para el trabajo, como lo fueron el adiestramiento rápido de la mano de obra (ARMO) y el centro nacional de la productividad (CENAPRO).

También el estado buscó adecuar la educación técnica a los requerimientos de la industria. La manera en que lo hizo fue mediante una estricta planeación que permitiera identificar la cantidad y calidad de los recursos que se necesitaban.

La práctica fue insuficiente, además de que el grado de complejidad técnica de la industria aumentó: Había que preparar técnicos y obreros especializados para empresas artesanales, manufactureras, así como grandes fábricas automatizadas.

Ante esta situación el estado creó a finales de los años setenta una modalidad diferente que permitiera una mayor relación entre el trabajo y la escuela: El colegio nacional de educación profesional técnica (CONALEP). Esto se logró incorporando en sus consejos administrativos académicos a representantes empresariales y profesionistas quienes diseñaron los planes y programas de estudio de acuerdo a los perfiles de ocupación de los sectores empresariales a que pertenecían además se aumentó el tiempo dedicado por los estudiantes a las actividades prácticas y las visitas a la planta industrial para la cual estaban siendo calificados.

La mayor relación lograda garantizó una ocupación al egresado y el que fuera una modalidad terminal evitó que este optara por seguir estudiando y se vinculara al trabajo.

Sin embargo esta estrecha relación al poco tiempo fracasó al perder el CONALEP sus particularidades. El carácter terminal desapareció por las aspiraciones de movilidad social de los estudiantes, quienes han convertido a la educación técnica en un medio de ascenso a grados superiores de acreditación escolar.

La relativa garantía de ocupación se vino abajo debido a la gran demanda que hubo por esta modalidad. También se diluyó la correspondencia entre la capacitación y el trabajo. La gran cantidad de estudiantes impidió una adecuada transmisión de conocimientos y limitó las prácticas.

La masificación atrofio los consejos administrativos y académicos y se limitó la participación de los empresarios y profesionistas, los planes y programas cayeron en la obsolescencia y el CONALEP dejó de ser una innovación y se comportó como una opción más del sistema de educación técnica.

La crisis de los 80 modifica el papel interventor del estado. La venta de las empresas paraestatales, la reducción del aparato administrativo, el aumento en el pago de servicios. Son algunas de las medidas que emprende para reactivar la economía, pero atrás de esto se encuentra su papel de estado neoliberal que deja a las fuerzas del mercado y a los grupos sociales el papel protagónico. Así se retira de la capacitación directa para dejarla en manos de la iniciativa privada y cierra el ARMO luego el CENAPRO.

Sin embargo, el estado mantiene el sistema de educación técnica y pasa a ser promotor y orientador de esta acción en la esfera privada.

En la Ley Federal del Trabajo se indica en el artículo 132 FRACCIÓN XV la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Para la observancia de esta ley crea la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (CÓMICA). La acción del gobierno no se queda en la indicación de ley, sino que promueve mediante estímulos fiscales y sanciones a las empresas para que formen a la fuerza de trabajo.

El supuesto sobre el que descansa esta afirmación es el siguiente:

El deber de adiestrar a los trabajadores llevara a que estos realicen adecuadamente sus labores e incrementen la productividad, lo que se traducirá en bajos costos y altos salarios. Por otro lado, muchas industrias, por ser regidas con criterios, tradicionales no capacitan a sus obreros, la obligación llevará a que lo hagan, modifiquen sus procesos productivos y adopten políticas modernas.

Los continuos cambios tecnológicos han llevado a que la formación estrecha se haga a un lado por una capacitación amplia que le de al trabajador una cultura general y básica equivalente a la que se imparte en la educación secundaria, para que a partir de esta pueda calificarse de acuerdo a los requerimientos particulares de las maquinas e instrumentos de producción. El cambio observado en la formación profesional la acerca a las modalidades de educación técnica.

La formación profesional se ha diversificado no se limita a la mera capacitación, sino también a la especialización, habilitación y recalcificación y se extiende a otros sectores como el agropecuario, comercial y financiero.

La formación profesional en México esta estructurada por un sistema separado y paralelo que se forma con:

- Un sistema público de educación técnica.
- Un sistema de formación profesional privado en donde el estado finge como supervisor y promotor.

1.2.2.1. INTERPRETACIÓN ALTERNATIVA SOBRE EL MODELO SEPARADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

La teoría sociopolítica de la educación plantea otra perspectiva de análisis al considerar los nexos entre el trabajo, la educación y la formación como producto de las relaciones sociales de producción. Así:

- El propietario divide y modifica el proceso de trabajo para incrementar las ganancias y dominar a los trabajadores. La organización de la producción, el tipo de instrumentos y máquinas a utilizar, los puestos y las jerarquías, requisitos educativos de edad, sexo, etc. Son el resultado de las estrategias políticas de los patrones para someter a los trabajadores y aumentar su eficiencia. Así mismo se observo que personas con igual grado de escolaridad o formación desempeñan actividades diferentes entre sí.
- Las credenciales educativas y de formación sirven para diferenciar a los trabajadores, pero además certifican el desarrollo de actitudes y conductas tales como respeto a la autoridad, obediencia, lealtad, empeño, puntualidad... así como conocimientos particulares, todos ellos necesarios para trabajar en condiciones intensivas de producción.

La preferencia en cuanto a la educación técnica o la formación profesional depende de la percepción que tenga el empleador de su eficiencia en el desarrollo de actitudes.

No obstante, los cambios científicos y tecnológicos exigen de una calificación amplia, equivalente a la educación media técnica. Esto provoca que el empresario utilice una credencial u otra.

La educación técnica en su búsqueda de educación ofrece una formación básica e incrementa la disciplina en las escuelas para formar a los técnicos de acuerdo a los conocimientos y actitudes que demanda la industria. La educación técnica como la profesional son utilizados como criterios de diferenciación y garantía de un tipo de socialización, así como utilizados indistintamente por los empleadores en la selección de personal.

- La creciente división del trabajo producto del progreso tecnológico y de la organización capitalista simplifica y particulariza las labores, de tal manera que por su sencillez no requiere de una calificación especializada ya que esta puede adquirirse en la practica a partir de los conocimientos generales que se imparten en el nivel de educación media.
- El desfase entre la formación y el trabajo crece por el aumento del nivel educativo de la fuerza laboral, resultado de la expansión de oportunidades educativas. La oferta laboral con altas calificaciones provoca que los requisitos aumenten, aunque el trabajo no evolucione hacia mayores grados de complejidad, sino que se simplifique. Esto hace que los trabajadores tengan credenciales o calificaciones sin relación con los trabajos para los cuales son contratados.

Estos señalamientos muestran que no existe una relación técnica y cognoscitiva estrecha entre el trabajo y el tipo de formación como lo indican las teorías funcionalistas de la educación.

La mayoría de las empresas tienden a modernizar sus procesos de producción, para ampliar las ganancias. La revolución en la informática desplaza al trabajo directo por uno de supervisión que reduce las tareas a movimientos mecánicos que exigen poca destreza y operaciones lógicas simples, que demandan habilidades numéricas básicas y comprensión de lectura. Es necesario indicar que este proceso de automatización polariza la calificación ya que simplifica los trabajos en la producción para concentrar en las categorías de dirección y administración las labores de concepción, gestión y control.

La automatización tiene serios efectos sobre el empleo: hacen que reduzcan el tiempo socialmente necesario de producción, así como aumenten la calidad de los bienes manufacturados. En consecuencia todos aquellos trabajos que contemplan labores manuales sencillas, fijas y repetitivas son reemplazados por sistemas automatizados. Esto incluye no solo a los trabajos directos sino también a las labores administrativas (contabilidad, presupuestos, inventarios) y se extiende a sectores como el de la banca, el comercio, la educación y el gobierno.

Con la automatización la tendencia es a que el trabajo se simplifique y se exija de una calificación general básica (en donde se desarrollen las habilidades de lectura, escritura, aritmética, lógica, mecánica, etc).

Los conocimientos especializados están condicionados por las diferentes creaciones tecnológicas que los vuelven sujetos a una rápida obsolescencia.

Si la calificación se estructura en base a estas demandas inmediatas y particulares pronto es desplazada, por lo que busca darse en las instituciones de formación una instrucción general que permita a los trabajadores aprender en el trabajo frente a las máquinas. Esta formación coincide con lo que se imparte en el nivel de educación secundaria.

1.2.2.2. ALTERNATIVAS.

Es necesario reconsiderar el sistema de formación profesional separado por las razones siguientes:

- Los requerimientos educativos y de formación no responden a las necesidades técnicas de los procesos de producción, sino a las estrategias de control y acumulación de empresarios.
- El sistema de formación profesional tuvo cierta significación cuando la educación técnica fue incapaz de formar recursos humanos con las características actitudinales requeridas y también con ciertos conocimientos y habilidades.
- La creciente automatización ha hecho que la formación que se requiera sea general y básica, lo que hace redundante la existencia de un sistema de educación técnica y de formación profesional.

La alternativa que se plantea es un sistema único de educación técnica y formación profesional bajo la coordinación de la secretaría de educación pública, a través de una comisión que incluya a representantes del propio sistema educativo, sindicatos y empresarios. Esta integración permitirá que la cobertura educativa sea mayor ya que alcanzara a clases sociales y comunidades marginadas, además de promover la igualdad de oportunidades educativas.

El modelo alternativo debe descansar sobre una base curricular general y básica que de a los estudiantes los conocimientos esenciales que les permitan resistir los embates del avance científico y tecnológico. Esto permitirá desarrollar una base conceptual y práctica, a partir de la cual los egresados., vía una rápida capacitación adquirirán la especialización deseada.

También al tener una formación básica y común en matemáticas, lógica, mecánica, historia... se estará en posibilidad de ir mas allá de la adaptación tecnológica para proponer y diseñar nuevos

desarrollos técnicos. La capacitación especializada impedía al técnico tener una visión amplia de los conocimientos que entraban en el proceso de transformación de la materia prima sobre la que trabaja, así como los instrumentos que manipulaba. Esto sujetaba al mero seguimiento de instrucciones, con la formación amplia que se propone podrá comprender y asimilar las experiencias cognoscitivas implícitas en su práctica, lo que llevara a plantear alternativas productivas diferentes.

El modelo alternativo deberá desarrollar en los estudiantes una actitud activa y creativa por medio de pedagogías que promuevan la investigación y experimentación.

El modelo único de educación técnica y formación profesional debe descansar en la realización de proyectos de desarrollo tecnológico. La gran cantidad de laboratorios, talleres y granjas agropecuarias con que cuenta el modelo integrado pueden ser utilizados para la investigación y el desarrollo. El contacto con los empresarios facilitará la identificación de tecnologías productivas que requieren ser desarrolladas, además se puede lograr una mayor relación con la producción a través de convenios o proyectos comunes uno de los reclamos de diversos sectores productivos es la falta de instituciones de investigación, experimentación, diseño, etc que permita probar diversas aplicaciones de la investigación realizada en los altos centros de investigación científica y tecnológica.

Estos son algunos principios generales de una concepción educativa alternativa que amplía el concepto de formación profesional hacia la búsqueda de un desarrollo de las aptitudes humanas para una vida productiva, que comprenda además las actividades sociales y culturales, como lo propone la organización internacional del trabajo en la recomendación 150. La intención de esta propuesta es propiciar un debate y estudios específicos sobre las posibles alternativas de educación técnica y formación profesional.

1.2.2.3. EL PAPEL DE LA CAPACITACIÓN EN LA TEORÍA CAPITALISTA.

Según Dahrendorf, el racionalismo económico capitalista aparece cuando se produce el desarrollo industrial, cuando " el incremento intensivo y sin dirección de la producción es sustituido por un incremento intensivo y planificado "²¹Según este autor la extensión de la industria determinó un nuevo principio, desde entonces la organización racional determina la planificación de la dirección y el ritmo del desarrollo industrial, efectividad, rentabilidad, dirección científica de la empresa, organización del trabajo y planificación en todos sus aspectos constituyen conceptos típicos de esta nueva orientación.

La aplicación del racionalismo económico capitalista en las sociedades europeas industriales que se desarrollan a partir de 1850, da lugar a la imposición del principio de rendimiento este

²¹ Dahrendorf, R. La Sociedad Industrial a partir de Marx. p.62-77

principio " representa que sólo el rendimiento mensurable es lo que decide el lugar que asume cada individuo dentro de la estructura de funciones de la sociedad "22

Hace ver que en Europa el principio de rendimiento acabo con criterios anteriores como el de la tradición, la edad y el sexo; los individuos ya no están ligados a razones de familia para su asenso este lo determinará sólo su rendimiento personal.

En su discusión sobre la idea marxista de que el desarrollo industrial hará innecesaria la capacitación de los trabajadores, Dahrendorf (1938, 71), encuentra las diferencias que existen entre calificación y especialización. Para él, las calificaciones industriales son, ante todo, calificaciones técnico funcionales; comprenden conocimientos, habilidades y destrezas que tienen que ver con el manejo de las máquinas. Es el conjunto de calificaciones técnicas que posee un trabajador a lo que llama "especialización".

Dahrendorf demostró que solo un numero reducido de calificaciones pertenecen, en la industria, al plano técnico funcional. Por ello, lo que mas se requiere para alcanzar una especialización laboral de cualquier tipo es : Pericia (y aquí se acerca a la argumentación Marxista que esta denotando). La que se alcanza y fortalece con la experiencia, la que a su vez debe entenderse como repetición. En los países industrializados, la formación para la especialización forma parte de los programas educativos de formación profesional y/o tecnológica mas que de los de capacitación.

En los países industrializados para elevar la racionalidad económica y el rendimiento de los trabajadores, es necesario exigir a estos la posesión de otro tipo de calificaciones, tomando en cuenta que las correspondientes a su especialización ya los poseen puesto que las han recibido en los programas de formación profesional y/o tecnológica y que el ejercicio de su trabajo les permitirá mejorarlas. A este otro tipo de calificaciones, Dahrendorf las llama extrafuncionales y son las que determinan la "calificación" de los trabajadores.

Como en estos países es cada vez mayor el numero de trabajadores especializados que ingresan y se mantienen en los puestos de trabajo, los programas de capacitación se dedican, cada vez mas, a asegurar y/o mejorar las cualidades extrafuncionales que incluyen condiciones tales como, "el sentido de responsabilidad, capacidad de adaptación, comprensión e inteligencia "23.

Como parte de la racionalidad capitalista, en los países industrializados, desde hace mucho tiempo los trabajadores sin especialización han sido desplazados, e incluso, son considerados como una deficiencia técnica ya que el trabajo no calificado puede ser realizado por las maquinas de manera mas rápida y económica ; los trabajadores del sector formal son en su mayoría especializados y calificados.

²² Ibid. P. 63.

²³ Ibid. P. 71

Ha sido la posesión de cualidades extrafuncionales las que han permitido a los trabajadores de estos países el desempeño de puestos con mayor responsabilidad, las que les han permitido su movilidad dentro de las empresas ; mientras más elevado es un puesto dentro de la jerarquía empresarial, mas elevado es el numero de cualidades extrafuncionales exigidas para su desempeño.

Por lo expuesto, puede asegurarse que ha la capacitación ha correspondido preparar a los trabajadores para alcanzar mejores puestos en sus empresas. Son también las sociedades industriales que se desarrollan a partir de 1850 y que dan lugar a una nueva categoría, la de los empleados : “aquellos que desempeñan cometidos profesionales que tienen que ver con la contabilidad, planificación, adquisiciones, rentas y control”²⁴.

Las funciones de los empleados surgen como una diferenciación de las funciones empresariales, “sus cometidos, dentro del trabajo, fueron un día cometidos de los empresarios”.

Esta consideración sirve de base para asegurar que, en el caso de los empleados, con mayor razón que en el de los trabajadores, la capacitación debe dedicarse al fortalecimiento de cualidades extrafuncionales, en virtud de que éstas forman parte de su que hacer y comportamiento general.

1.2.2.4 LAS DIFICULTADES DE LA PRACTICA DE LA CAPACITACION

En México la capacitación vinculada al trabajo productivo en el sector formal de la economía se encuentra íntimamente relacionada con la búsqueda del racionalismo económico capitalista y con el principio de rendimiento que le es inherente. Empero existen situaciones que no permiten que se desarrolle y asuma los mismos contenidos que en los países industrializados de occidente.

Entre los factores que impiden que la capacitación tenga los mismos contenidos, esta el hecho de que un buen numero de empresarios trata por todos los medios de aprovechar el pago de bajos salarios y el mecanismo de subcontratación al que se ha obligado el sector informal.

En esta situación, los trabajadores informales se ven obligados a inscribirse en cursos de capacitación que les ofrezcan prepararlos para el desarrollo de actividades técnico funcionales, obligando a su vez, a mantener elevada la oferta de capacitación con este tipo de contenidos ; esto explica la orientación y los contenidos que mantienen los programas de capacitación para el trabajo.

Al privilegiar los empresarios la contratación de trabajadores como meras “fuerzas de trabajo”, sobre la posesión de altos niveles de especialización, se hace necesario, para poder “utilizarlos

²⁴ Ibid. P.75.

racionalmente” y elevar su nivel de rendimiento, que desarrollen o aprovechen programas de capacitación que los formen técnicamente para ampliar su especialización.

Debido a ello, son pocos los contenidos de la capacitación en el trabajo que pueden dedicarse al fortalecimiento de las cualidades extrafuncionales de los trabajadores, manteniéndose mas bien, elevada la oferta de programas con contenidos técnicos funcionales.

El fortalecimiento de los contenidos técnicos funcionales dentro de los programas de capacitación vinculados al trabajo productivo formal, también se inscribe en consideraciones de carácter político.

Por un lado, forma parte de la polémica aun no resuelta con respecto a quien corresponde la responsabilidad de enseñar los nuevos adelantos tecnológicos que se van incorporando a los procesos productivos ; si al estado o a los empresarios ; la consideración de Dahrendorf en el sentido de que las funciones técnicas solamente se fortalecen dentro del trabajo quizás podría dar luces al respecto.

Por un lado, se encuentra relacionada con la propuesta de incorporación de los sectores tradicionales o atrasados a la lógica impuesta por ellas ; esta parte de la idea que el desarrollo no se alcanza por la falta de preparación técnica de los trabajadores y casi no pone atención a la falta de cualidades extra-funcionales que estos padecen.

Así, si bien es cierto que los centros educativos formales ofrecen preferentemente contenidos tecnológicos, los programas de capacitación los incluye cada vez en mayor medida.

La persistencia de contenidos técnico funcionales en los programas de capacitación puede encontrar explicación en las condiciones de dependencia que generan los modelos de desarrollo, que hacen necesaria la transferencia tecnológica. En este sentido, resulta evidente que los centros educativos formales del país no trabajan en igualdad de condiciones que los correspondientes a los países industrializados, que reciben casi de inmediato los adelantos tecnológicos y los pueden incluir en sus programas de formación profesional y/o tecnológica. Los programas de extensión agrícola son un claro ejemplo de ello ; en estos, existe un claro interés en vender nueva tecnología que obliga a la enseñanza de nuevas funciones técnicas.

Otro factor digno de considerar radica en el cumplimiento parcial del principio de rendimiento. En el país, el sexo y la edad siguen siendo los criterios empleados para el ingreso y el ascenso de los trabajadores en los puestos de trabajo formales. Atributos, si puede llamárseles así, como la docilidad, falta de escolaridad, sumisión, son preferidos a una sólida formación profesional o técnica.

Por la misma índole del trabajo de los “empleados”, la capacitación para estos adquiere características distintas a las analizadas para los trabajadores. Si se toma en cuenta que en sí

mismos, los cometidos de los empleados fueron un día de los empresarios, entonces es fácil entender que a estos corresponde un mayor número de calificaciones extrafuncionales y que el ejercicio de su trabajo técnico está ligado al desarrollo de una función administrativa.

Es común encontrar en la mayoría de programaciones de cursos para empleados (secretarias, jefes de departamento, técnicos, oficinistas, etc), contenidos relacionados con la preparación de tareas de coordinación supervisión y dirección, seguridad en las empresas, etc. Así mismo, muchos cursos que se ofrecen a nivel de las instituciones públicas, buscan ampliar los niveles de responsabilidad, comprensión y compromiso de los servidores públicos.

De manera que en cuanto a la capacitación para los empleados, puede decirse que esta si ha cumplido con los indicado por Dahrendorf en el sentido de que la mayor parte de sus contenidos se ha dedicado al fortalecimiento de las cualidades extrafuncionales.

Empero si se toma en cuenta que el trabajo de los empleados consiste en el desarrollo de una función administrativa, un análisis más profundo nos lleva a descubrir que la principal preocupación de los programas de capacitación radica en atender, precisamente, el aprendizaje y fortalecimiento de esas funciones ; con lo cual, de nuevo estamos frente a un caso similar al analizado para los trabajadores.

CONCLUSIÓN

En México, los programas de capacitación para los trabajadores ubicados en el sector formal de la economía están dedicados principalmente a su especialización ; esto es, a la habilitación y/o perfeccionamiento de sus cualidades técnico funcionales.

Tal situación, aunque parezca contradictorio, no ayuda a ampliar la racionalidad económica del modelo capitalista, limita la aplicación del principio de rendimiento y no permite alcanzar la modernización económica a la que aspira.

La actitud de los empresarios, las condiciones en las que trabajan los centros educativos formales y la dependencia tecnológica a la que está obligado el aparato productivo, hacen que los programas de capacitación tanto para, como en el trabajo, se oriente más a proporcionar nuevas tecnologías, que a la calificación de los trabajadores, privilegiando la enseñanza de las cualidades técnico funcionales. Se parte del supuesto que, si se logra una mayor transferencia tecnológica, se alcanzara una mayor racionalización, que en teoría, equivale a una mayor modernización económica.

Por ello puede decirse que en México, los contenidos de la capacitación vinculada al trabajo productivo son determinados por las necesidades de incorporación tecnológica y por el comportamiento de los empresarios frente al empleo, más que por las necesidades propias del aparato productivo formal o de los trabajadores.

1.3 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Antecedentes

Escuela de Administración Científica.

Sus principales exponentes Federick W. Taylor y Henry Fayol, quienes elaboraron planteamientos encaminados al logro de la ejecución de cada operación.

En esta escuela según Taylor, es importante el análisis de las funciones que permiten reducir, al fijar el tiempo standard para la ejecución de cada operación ; se le dio relativo énfasis a los recursos humanos.

Las principales características de la organización son :

- Autoridad lineal
- Líneas directas de comunicación
- Centralización de algunas decisiones
- Énfasis en la especialización de los recursos humanos

El entrenamiento de personal esta dirigido a la especialización del trabajador, simplificando tareas, a partir de la técnica del estudio de tiempos y movimientos.

Escuela anatomista y fisiologista

Su principal exponente fue Fayol y su objetivo central era aumentar la eficiencia de la empresa, mediante la forma y disciplina de todos sus órganos.

Las principales características de la organización son :

- Autoridad lineal única
- Respecto a las líneas formales de comunicación
- Centralización de las decisiones
- Estructura piramidal tipo militar

Se considera al hombre como un apéndice de la maquina y debe poseer la capacidad para ejecutar las operaciones que le corresponden. Existe mas rigidez en la estructura.

Escuela de la teoría humanista

Sus principales exponentes son : Ordway Tead, Mary Parker Follet, Chester Barnard y Elton Mayo.

En contraposición con la teoría clásica, los humanistas defienden la importancia del conocimiento de las necesidades y características de las personas que integran la organización.

El entretenimiento debe estar enfocado al desarrollo de las capacidades del jefe como integrador de grupos para obtener la colaboración de los integrantes.

I.3.I PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES

Mary Parker considera que la empresa es ante todo una organización humana y que sus problemas son ante todo relaciones interpersonales. Por eso, es importante el entrenamiento a nivel directivo. Se maneja la importancia de crear verdaderos líderes y conocer las características y necesidades de los trabajadores para poderles integrar y así contribuir de la mejor manera al cumplimiento de sus tareas.

La organización como un sistema social

Chester Bernard considera una organización a aquella que implique la integración de un grupo de personas capaces de comunicarse y contribuir con sus acciones al cumplimiento de su objetivo común ya que para esta escuela, los hombres son seres que tienen la necesidad de cooperar y ser eficientes y eficaces.

Escuela de relaciones humanas

Elton Mayo pone énfasis en las organizaciones humanas, considera que cada individuo procura ajustarse a otras personas, pretendiendo ser comprendido, aceptado y participar para atender sus intereses y aspiraciones más inmediatos.

El entrenamiento se dirige a directores, gerentes y supervisores para enseñarles la forma de dirigir, motivar y tratar a los empleados para cubrir sus necesidades y expectativas.

Teoría estructuralista

Retoma la organización desde el punto de vista estructuralista, preocupándose por la relación entre los medios y los fines de la misma.

Esta teoría considera que el trabajo se realiza de manera, más efectiva, si se divide de acuerdo con una jerarquía de funciones bien delimitadas con normas y reglamentos que definan los derechos de sus integrantes.

Escuela burocrática de la administración

De acuerdo a esta escuela, cada funcionario se convierte en un especialista que conoce las normas y reglamentos que atañen a su función y cada persona se comporta de cierta manera preestablecida sin que intervengan emociones en su desempeño.

El entrenamiento se dirige a los gerentes para que planifiquen, organicen y establezcan métodos que hagan más racional la relación entre los medios y los fines.

Escuela estructuralista

Se considera a la organización como una gran unidad social compleja donde interactúan muchos grupos sociales que deben ser compatibles con los objetivos de la organización.

El entrenamiento tiene como propósito que los miembros de las organizaciones interioricen sus obligaciones y cumplan con sus compromisos.

Teoría del comportamiento

Se origina un nuevo concepto de administración, que se basa en el análisis del comportamiento dentro de las organizaciones.

Escuela Behaviorista

La organización es un sistema de decisiones donde el individuo participa en ella de una manera racional y consciente, es capaz de tomar decisiones y resolver problemas.

Es un "hombre administrativo" el que busca la manera más satisfactoria de hacer su trabajo, de ahí que el entrenamiento proporcione las técnicas que facilitan la aplicación del esfuerzo organizado que permita la integración de equipos de trabajo.

I.3.2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL (D.O)

Estudia a las organizaciones desde un enfoque estructural y del análisis del comportamiento. Es uno de los medios a través de los cuales se puede influir en los miembros de la organización para generar aprendizaje y cambios de conducta.

El D.O. es una serie de conceptos de diversa índole relacionados entre sí y que tienen como objetivo común buscar el desarrollo y la consecución coincidente de objetivos generales de una organización con las metas particulares de los individuos que la integran.

El D.O. se puede considerar como una filosofía ya que es una forma de pensar, interpretar y actuar dentro del contexto organizacional o institucional de nuestra sociedad. Las organizaciones se encuentran enmarcadas por un macrosistema en el cual se dan transformaciones constantes, y para que los organismos puedan adaptarse a esos cambios continuos en forma ordenada, se plantea una estructura y una secuencia que facilite y sistematice el cambio.

Planeación y control constituyen el desarrollo organizacional esto es también una respuesta a la necesidad de cambio de nuestro mundo tecnológico tan complejo, y al mismo tiempo, una estrategia educacional que intenta modificar las estructuras de creencias, actitudes y valores de los individuos que conforman las organizaciones, ya que dichos grupos están sujetos a un proceso de cambio radical en todos sus ámbitos, (mercados, tecnología, etc.).

El D.O. es una "técnica" desarrollada en la década de (1961 a 1970), que básicamente utiliza el enfoque interdisciplinario, es decir, conjuga elementos de varias ciencias que, en forma conjunta y estructural, llevan al objetivo final de lograr que los individuos cambien al unísono con las organizaciones o instituciones que ellos han creado, especialmente cuando se está frente al riesgo de que las organizaciones sean totalmente ajenas e incluso hostiles al hombre, cuando llegan a la total deshumanización, y a provocar la enajenación del mismo sujeto.

Así, el D.O. constituye el resultado de la evolución de una serie de métodos y técnicas de las ciencias sociales para facilitar la adecuación de las personas al medio organizacional o institucional, pero no es una forma unilateral de despersonalización o de asimilación a la organización sino de modificación conjunta de la misma, adaptándose también a los deseos u objetivos de los individuos que la han conformado.

1.4 FUNDAMENTOS TEORICO METODOLOGICOS PARA EL DIAGNOSTICO ADMINISTRATIVO.

Una de las grandes dificultades que afrontan las organizaciones, particularmente en el sector público, es la de aumentar su eficiencia, eficacia y su racionalidad, para ello, existen algunas

guias teòrico metodològicas para el estudio y el proceso del diagnòstico administrativo, que permita conocer las deficiencias, desajustes y desequilibrios de una organizaciòn.

Todo es útil a la organizaciòn siempre y cuando estè desempeñado el papel que le corresponde, pero las transformaciones aceleradas no benefician a las organizaciones, lo paulatino pero firme, permite identificar plenamente lo ajustable en el proceso de cambio de la organizaciòn.

Para el mejoramiento de la administraciòn en la organizaciòn hay que establecer un marco de referencia para un diagnòstico acorde con la realidad existente y con las politicas dadas por la organizaciòn afin de terminar con las estructuras administrativas anacrònicas e inadecuadas.

Con frecuencia se confunden el proceso y la lògica rigurosa de la investigaciòn con las tènicas metodològicas especificas como : La recopilaciòn, el tratamiento clasificadorio y el anàlisis de contenido. Estas tènicas han contribuido al desarrollo adecuado de la investigaciòn, pero aisladas no son suficiente para constituir un continuo.

Por consiguiente, el investigador en administraciòn tiene que saber manejar dichas tènicas de acuerdo con sus experiencias y con las circunstancias propias de la investigaciòn que realiza, en especial si se trata de un estudio de diagnòstico en una organizaciòn. Esto hace necesario establecer algunas normas teòricas metodològicas para el estudio y el proceso del diagnòstico administrativo a travès del cual se detectaran muchos problemas de la organizaciòn.

Aunque por carecer de una verdadera metodologia o aplicarla en forma incorrecta son muy pocas organizaciones en las que se aplica un diagnòstico ya que èste afecta los intereses creados de quienes participan en la organizaciòn.

El diagnòstico se puede definir como :

- Un instrumento de decisiòn (conciencia de eficiencia)
- Un instrumento de la estrategia de la supervivencia o reproducciòn de la organizaciòn (conciencia de la ideologia)
- Un documento, que puede o no llevar a tomar medidas pràcticas a partir del contenido, en el que se puede distinguir lo que se busca, lo que se encuentra y lo que se presenta en realidad.

Para que mejore una organizaciòn que se encuentre en estudio de diagnòstico se puede lograr ùnicamente con la participaciòn de todos los que la integran. No se puede improvisar un anàlisis de diagnòstico administrativo ya que por èsta razòn las organizaciones se deterioran y se deforman ante el crecimiento desordenado.

El principal factor del desarrollo o deterioro de una organización es el personal. Hay que conocer las causas y efectos de la problemática desde la raíz para establecer con objetividad parámetros claros y acordes con la realidad que se va a diagnosticar en base a la aplicación de herramientas del diagnóstico administrativo.

Con un lenguaje riguroso apoyado en el método de la lógica formal conducirá a la estructuración coherente del planteamiento del problema y de la hipótesis y con estos elementos se pueden resolver los diferentes males que aquejan a la organización el despilfarro de recursos, la duplicidad de actividades, la falta de dirección y coordinación, etc.

Además de la carencia de aplicación de un diagnóstico realista, la problemática central de las organizaciones radica en la subadministración de los diferentes recursos ; ante esta situación hacemos nuestra hipótesis.

Cuanto mayor sea la oportunidad y la aplicación del diagnóstico administrativo integral, mayor será la captación de la causa por la cual esté funcionando mal la organización.

Para ello el proceso de investigación se debe incrementar basado en el conocimiento de la disciplina de que se trata, la cual se desarrolla conforme se avanza y profundiza en la actividad de investigar.

1.4.1 EL ADMINISTRADOR ANTE LOS PRINCIPIOS BASICOS DEL DIAGNOSTICO EN LA ORGANIZACION

En los casos en que el diagnóstico se dirige al cambio para la buena marcha de la organización, existen cinco principios básicos para la acción del administrador como diagnosticador.

- 1.- Un administrador es la persona que resuelve problemas bajo presión siendo eficaz y en el cumplimiento de sus funciones.
- 2.- Debe tener mente clara y creativa para ser aficiente en la toma de decisiones.
- 3.- Tener una clara necesidad o intención de cambios y obtener la participación activa de las personas comprometidas en el proceso.
- 4.- Los datos e informaciones se deben verificar antes de analizarse, el conocimiento de la causa es básico a la hora del análisis para el cambio en la organización.
- 5.- Si se logra la responsabilidad y la convicción del personal de la organización más rápido será el beneficio y la transformación.

El administrador como solucionador de problemas.

La función del administrador es utilizar y racionalizar los objetivos de la organización así como el cumplir con la obligación directa de proporcionar satisfactores para las necesidades de la gente. Y debe tener una mente clara y creativa para aceptar ambas obligaciones sin delegar ninguna, mucho menos la de autoridad.

1.4.2 MARCO CONCEPTUAL DEL DIAGNOSTICO ADMINISTRATIVO

Para una mejor comprensión del término diagnóstico, éste tiene un sentido similar al que se le da en la medicina: La averiguación del estado de salud de una persona y en caso de enfermedad, determinación de los factores de ésta y de las necesidades más urgentes de curación.

En la práctica es necesario distinguir dos tipos de diagnóstico:

- a) El diagnóstico preliminar (primera aproximación a la situación - problema).
- b) El diagnóstico resultado de un estudio sistemático.

El diagnóstico administrativo es:

- “El proceso de acercamiento gradual al conocimiento analítico de un hecho o problema administrativo que permite destacar los elementos más significativos de una alteración en el desarrollo de las actividades de una institución”²⁵
- Es la conclusión del estudio de la investigación de una realidad expresada en un juicio comparativo sobre una situación dada.
- Es el conocimiento de los síntomas del equilibrio de la organización, es la frase vital de las técnicas de planteación administrativa.
- Evalúa las tendencias y situaciones, se explican hechos, se establecen asociaciones de causalidad comprometidas, se dilucidan problemas que atañen a una actividad dada.
- Su importancia radica esencialmente en el grado de veracidad de una realidad determinada.

²⁵ Coordinación general de estudios administrativos. Glosario de Terminos Administrativos, Presidencia de la República, México, 1982, p.70

- Està encaminada a lograr tanto la sistematizaciòn de un cùmulò de informaciòn cuantitativas sobre la situaciòn, y sus tendencias, como a precisar los obstàculos principales de la organizaciòn ademàs de manifestar el conocimiento preciso de la realidad de la organizaciòn en donde se desea aplicar estrategias de un plan de mejoramiento administrativo.
- Debe ser una actividad constante en la organizaciòn.
- Se debe ocupar de la descripciòn y anàlisis de la situaciòn y las tendencias generales.
- Debe contener un anàlisis tanto retrospectivo como de la situaciòn actual a través del exàmen de factores històricos, y evolutivos, espaciales y específicos.
- Debe considerar la naturaleza y las características determinadas de cada àrea y del conjunto o del subconjunto de dichas àreas.
- Se debe utilizar para captar, interpretar y evaluar la estructura vigente y las tendencias de transformaciòn del àrea de organizaciòn. Esto debe hacer dentro del marco de referencia global de la organizaciòn y abordar desde cualquier enfoque, ya sea macroadministrativo o microadministrativo.
- Es el exàmen crítico de la situaciòn actual del medio y de las tendencias que han contribuido a conformarlo.
- Debe proporcionar un conocimiento pleno en cuanto a la estructura de la organizaciòn con base en el uso de informaciòn administrativa, social, cultural, política, econòmica e històrica.
- Se tiene que derivar de los propòsitos y naturaleza del programa para los que èste servirà.

1.4.4 Se basa en una decisiòn oportuna y en una actitud racional, por lo tanto, es resultado de un esfuerzo planeado en el cual la investigaciòn debe partir del reconocimiento de las anomalías en las acciones administrativas y sus antecedentes.

1.4.3 ASPECTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR EN EL DIAGNOSTICO ADMINISTRATIVO

En tÈrminos operativos el diagnòstico administrativo comprende las siguientes operaciones :

1.- Sistematizar la informaciòn y los datos sobre la situaciòn problema de una realidad

determinada, respecto de como se ha llegado a ella y cuales son las tendencias.

2.- Establecer la naturaleza y la magnitud de las necesidades y los problemas, así como la jerarquización de éstos en función de criterios ideológicos, políticos y técnicos.

3.- El comportamiento del diagnóstico mismo, es el conocimiento de los factores más relevantes dentro de la actividad o aspecto que interesa analizar.

4.- Determinar los recursos y los instrumentos disponibles de acuerdo con la resolución de problemas y/o con la satisfacción de necesidades.

5.- El diagnóstico administrativo tiene la finalidad de :

- Servir de base para acciones concretas.

- Fundamentar estrategias que se van expresar en la práctica concreta, conforme a las necesidades y aspiraciones manifestadas por los interesados.

Cuando ya está encausado el desarrollo de la organización, si se esboza un plan o programa, no se debe “diagnosticar” como si se partiese de cero.

A fin de llevar a cabo el diagnóstico se deben tomar en cuenta las pautas principales de tipo general, las cuales se enlistan en forma resumida.

1.- Se deben realizar los estudios y las investigaciones necesarias para la aplicación del diagnóstico. Se debe fijar con claridad el objetivo del estudio del diagnóstico. para no incurrir en confusiones ni limitar fronteras en la organización

2.- Además de los factores económicos sociales y administrativos, también se deben incluir los aspectos, políticos institucionales, culturales, psicosociales e ideológicos.

3.- Es necesario incluir los factores endógenos que influyen en la situación (principalmente la situación de dependencia). También se debe establecer cómo influyen dichos factores en el área o sector que es motivo de planeación.

De acuerdo con lo anterior, el diagnóstico integral se define como la acción mediante la cual se establece la naturaleza y la magnitud de las necesidades y los problemas que afectan a la organización o a la realidad de la situación administrativa que es motivo de estudio.

El diagnòstico també establece la jerarquitzaci3n de las necesidades y los problemas en funci3n de ciertos criterios pol3ticos, ideol3gicos, t3cnicos y de comportamiento.

En conclusi3n, el diagn3stico integral constitue el nexu entre el estudio y la programaci3n de actividades mediante la detecci3n de anomalias para generar bienestar en la organizaci3n.

1.4.4 MARCO TEORICO METODOLOGICO DEL DIAGNOSTICO ADMINISTRATIVO

El seguimiento del marco te3rico metodol3gico del diagn3stico administrativo se basa en que :

El pensamiento pr3ctico se ordena siempre directamente hacia que puede hacer el que piensa ; se quiere lograr un saber, pero s3lo un saber como se puede hacer esto o lo otro.

El pensamiento te3rico, por el contrario, no persigue tal cosa, se ordena simplemente a los contenidos que pudiera aprender totalmente al margen de si estos contenidos pueden ser de utilidad o no.

Por cada regi3n del pensamiento te3rico se dan m3todos especiales y por tanto, tambi3n metodolog3as especiales. Metodolog3a es la segunda parte de la l3gica.

“La metodolog3a es teor3a del m3todo, para cada orden de cosas puede haber una metodolog3a qu3mica did3ctica, asc3tica y otras muchas”²⁶.

Determinaci3n del programa de acci3n

El acto final del diagn3stico consiste en redactar un informe preciso y concreto, acompaado de un plan de operaci3n previsto. La redacci3n se realiza sobre un plan est3ndar y debe incluir los apartados principales siguientes :

a) Campo de Intervenci3n

b) Causas del problema :

- Externas
- Internas
- T3cnicas
- Estructurales

²⁶ M. Bochensi, I. Los modelos actuales del pensamiento, 14^a Ed. Rial, Madrid, 1981, p. 28-29.

- c) Dificultades del problema
- d) Principios en que se basa la intervenció
- e) Medios que se van a poner en pràctica
- f) Recursos disponibles

Se debe completar el diagnòstico determinado tanto la duraci3n de la intervenció como el costo necesario para su puesta en pràctica. Es preferible sobrevalorar que subvalorar el tiempo que se calcule.

El pàrrafo final del diagnòstico debe contener los resultados previstos y un càlculo econ3mico exacto de las ventajas previstas argumentado al m àximo.

Planeaci3n de acci3n para la organizaci3n

“Una acci3n de organizaci3n siempre se debe desarrollar de acuerdo con el mismo plan, o sea, el proceso lògico por **excelencia**. Los mètodos de èste planteamiento se exponen en el discurso del mètodo”²⁷.

Lo esencial del mètodo propuesto por Descartes puede resumirse en los pàrrafos siguientes :

El primero, no admitir jamàs como verdadero ninguna cosa que no se considera evidentemente ser tal ; es decir : Evitar cuidadosamente la precipitaci3n a la prevenció y no comprender en mis juicios sino lo que se presentará tan clara y distintamente a mi espìritu que yo no tuviera ninguna ocasi3n de ponerlo en duda.

En segundo lugar, dividir cada una de las dificultades que encontrase en tantas como pudiera y fuere necesario para resolverlas mejor.

El tercero, dirigir ordenadamente mis pensamientos comenzando por los objetos m às sencillos y m às f àciles de conocer para subir poco a poco grados, hasta el conocimiento de lo m às completo, y suponiendo así mismo un orden entre los que se procedieran naturalmente unos de otros.

Y el ùltimo, en “hacer en toda enumeraci3n m às completa y tan generales revisiones, que estuviese seguro de no omitir nada”.²⁸ El ex àmen de èstas reflexiones nos conducen a la propuesta de criterios metodol3gicos para el diagnòstico.

²⁷ Descartes, Renè, Discurso del mètodo ; Segundo de los mètodos ; Los principios de la filosofìa ; La metafisica, Aguilar, Madrid, 1966 pp. 34-35

Criterios metodològicos para el diagnòstico de las organizaciones.

- 1.- La organizaciòn en el estudio se debe abordar de manera integral a fin de analizar y comprender con claridad los componentes (personal, recursos : financieros, materiales y otros).
- 2.- Tiene que existir una visiòn coherente de la estructura y se deben respetar las orientaciones establecidas por el òrgano responsable a fin de que exista un reconocimiento de los hechos administrativos y se comprenda la realidad de la organizaciòn.
- 3.- Hay que contemplar el orden analítico y tratar de señalar las etapas esenciales del proceso metodològico aplicado para el diagnòstico administrativo.
- 4.- Se debe destacar y justificar la problemàtica captada en la organizaciòn en estudio de diagnòstico.

Lo anterior es de gran importancia, pues así es como la organizaciòn debe lograr el mejoramiento administrativo de su organizaciòn. Para tener èxito en el cumplimiento de los objetivos es necesario reformar, racionalizar, cambiar, modernizar, optimizar y perfeccionar conforme a las necesidades de la organizaciòn a fin de proyectar un mejoramiento administrativo con estrategias adecuadas.

El criterio metodològico que se presentará a continuaciòn fundamentalmente es la dinàmica a seguir en la organizaciòn y se basa en tres faces :

- a) Inicia planeaciòn y captaciòn.
- b) Continúa el anàlisis de la informaciòn bàsica para el estudio
- c) Termina con la presentaciòn del diagnòstico de la organizaciòn.

Se habla en forma opcional de enfoque, mètodo y tècnica, podemos precisar èstas diferentes nociones mediante un ejemplo:

Hay que averiguar quièn toma las decisiones en una organizaciòn dada. El asunto se puede estudiar en el plano formal o real. En el plano formal diremos que el estudio del problema se hará de acuerdo con un enfoque jurìdico.

²⁸ Idem.

Según el método deductivo, podremos determinar la distribución de responsabilidades entre los diferentes escalones de servicio. Este razonamiento podrá permitir la construcción de un organigrama (técnica de representación gráfica)

Hay que averiguar quièn toma las decisiones en una organizaciòn administrativa dada. El asunto se puede estudiar en el plano formal o real. En el plano formal diremos que el estudio del problema se harà de acuerdo con un enfoque jurìdico.

Segùn el mètodo deductivo, podremos determinar la distribuciòn de responsabilidades entre los diferentes escalones de servicio. Este razonamiento podrà permitir la construcciòn de un organigrama (tècnica de representaciòn gràfica).

1.4.5 PROPUESTA BASICA METODOLOGICA PARA AUXILIAR EN EL PROCESO DEL DIAGNOSTICO ADMINISTRATIVO DE UNA ORGANIZACION.

DINAMICA POR SEGUIR EN LA ORGANIZACION EN ESTUDIO.

PRIMERA FASE: PLANEACION

I.1 Definir el propósito del estudio

I.2 Comprender plenamente el propósito del estudio

I.3 Planear las fases y el volumen de trabajo

I.4 Determinar el tiempo disponible para la investigación

I.5 Determinar los medios de investigación e información y la facilidad para obtenerlos

I.6 Obtener la autorización del "programa de trabajo" a que se sujetará la investigación y los medios para obtener la información

CAPTACION DE INFORMACION

I.7 Realizar la presentación con las autoridades participantes y con

Listado de personal. Listado de procedimientos. Observación directa o indirecta.

Programa de trabajo Presupuesto por áreas. Gráfica de Gantt, Gráfica de redes, Encuestas.

Cuestionario de funciones, procedimientos, estadísticas, tiempo, hombre-actualidades, medicina del trabajo.

Análisis de costo-beneficio.

Juntas, reuniones, acuerdos en

los trabajadores.

- I.8 Determinar la información mínima necesaria: correcta, completa, válida e integrar formularios, informes y archivos.

conjunto.

Juntas, reuniones, acuerdos en conjunto

DINAMICA POR SEGUIR EN LA ORGANIZACION

INSTRUMENTOS BASICOS.

- I.9 Recopilar la información (leyes, decretos, acuerdos, reglamentos, estadística, informes sobre estudios anteriores de organización y métodos anuarios, esquemas de organización, lista de puestos, manuales y reglamento anterior).

Aplicación de cuestionarios a los participantes; procedimientos; estadísticas tiempo-hombre-actividad; entrevistas; investigación documental; observaciones directa e indirecta.

Observar leyes, reglamentos, duplicidad de funciones, falta de coordinación, campos de actividad, sistemas de comunicación, problemas de eficiencia, niveles jerárquicos, líneas de mando control administrativos.

Recopilar formas y reportes en uso.

I.9.1 Propósito: ¿Que hace? ¿Porqué se hace?

I.9.2 Lugar: ¿Dóne se hace? ¿Porqué se hace ahí?

I.9.3 Sucesión: ¿Cuando se hace? ¿Porqué se hace entonces?

I.9.4 Persona: ¿Quién lo hace? ¿Como lo hace?

I.9.5 Medios: ¿Cómo se hace? ¿Porqué se hace de ese modo?

RECOMENDACIONES:

Estudiar hechos no opiniones, investigar las causas, no los efectos, atender razones, omitir excusas, no confiar en la memoria, preguntar constantemente y anotar.

- | | |
|--|---|
| I.I0 Verificar información | cuadro resumen |
| I.II Asegurarse que la información este completa. | |
| I.I2 Elaborar gráficamente el resultado de la investigación. | Organigramas por función y departamentales Cuadros de distribución de áreas.
Gráficas de procedimiento, de operaciones de formas y reportes de estadística; y de la disposición del mobiliario y equipo. |

SEGUNDA FASE: CONTINÚA

ANALISIS DE LA INFORMACIÓN PARA EL DIAGNOSTICO.

- 2.I ESTUDIAR LA INFORMACION PARA DIAGNOSTICAR DEFICIENCIAS ACTUALES COMO:
- 2.I.1 Existencias de invación y duplicidad de funciones
 - 2.I.2 Funciones innecesarias o que correspondan a otra área
 - 2.I.3 Tramos de control **excesivo**
 - 2.I.4 Coordinación deficiente
 - 2.I.5 Falta de autoridad para cumplir con las funciones asignadas.
 - 2.I.6 Falta de especialización en los puestos.
 - 2.I.7 Realización de trámites innecesarios
 - 2.I.8 Formas y reportes con diseños deficientes o innecesarios

- 2.I.9 Inexistencia de informes periódicos a las autoridades superiores.
- 2.I.10 Mobiliario y equipo deficientes para las actividades del personal.
- 2.I.II Espacio insuficiente
- 2.I.I2 Deficiente productividad o responsabilidad del personal en las actividades designadas.
- 2.2 Realizar un balance analítico de la importancia y valor de cada elemento y considerarlo en relación con el todo (¿Qué debería hacerse? ¿Cuándo debería hacerse? ¿Quién debería hacerlo? ¿Como debería hacerse?)
- 2.3 Establecer las opciones que se ofrecerán para la solución del problema (al eliminar, combinar, cambiar o simplificar).

TERCERA FASE: TERMINA

PRESENTACION DEL DIAGNOSTICO.

- | | |
|---|---|
| <p>3.I Preparar los documentos para su análisis</p> | <p>Organigramas funcionales, diagramas de procedimientos, formas o informes nuevos o rediseñados; ventajas.</p> |
| <p>3.2 Señalar los hallazgos y diagnósticos sujetos al juicio de las autoridades responsables de la ejecución de las operaciones que se investigaron.</p> | |
| <p>3.3 Exponer a las autoridades el desarrollo de la información recopilada y su diagnóstico (propuestas).</p> | <p>Exposición de objetivos, explicación descriptiva de las gráficas y mejoras que se aprecien conclusiones.</p> |

DINAMICA POR SEGUIR EN LA ORGANIZACION EN ESTUDIO

INSTRUMENTOS BASICOS

-
- 3.4 Obtener el acuerdo de las diferentes autoridades sobre cada propuesta, no perder de vista el hecho de que la decisión es prerrogativa del personal responsable de la ejecución o dirección

3.5 Estimular las decisiones

RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES

4.- Realizar las modificaciones necesarias en los organogramas, funciones, diagramas de procedimientos, formas, etc.

4.1 Exponer nuevamente a las autoridades la información hasta obtener su aprobación definitiva

4.2 Elaborar las gráficas, formatos, instrucciones, etc; que se deberán presentar en la aplicación.

4.3 Preparar el acuerdo de la autoridad ejecutiva para su aplicación.

4.4 Obtener las antefirmas en el acuerdo y firma de la autoridad ejecutiva.

APLICACION

5.- Reunir al personal necesario y/o materiales para realizar la aplicación (empleados, equipo, mobiliario, local, formas, y otros suministros).

5.I Planear las etapas en que se llevará a cabo la aplicación.

5.2 Realizar reuniones previas con los servidores públicos con objeto de informarles sus funciones o procedimientos por seguir.

5.3 Llevar a cabo la aplicación a través de los directivos responsables.

5.4 realizar los ajustes que sean necesarios en materia de sistemas.

5.5 Elaborar los manuales y presentarlos a los funcionarios responsables para su aprobación.

Conclusiones de última presentación

Estadísticas de volumen de trabajo.

Programas de trabajo.

Juntas, cursillos, seminarios, etc.

Manual de organización

Manual de administración.

Manual de servicios

Manual de procedimientos.

5.6 Realizar las modificaciones necesarias.

5.7 Entregar el manual a las autoridades responsables, previo acuerdo.

DESCRIPCION DE INSTRUMENTOS DE APOYO

	Fase del estudio en que se elabora					
	I	II	III	IV	V	VI
Lista de personal	X					
Lista de procedimientos	X					
Programa de trabajo (gráfica de Gantt)	X	X				
Cuestionario de análisis administrativo	X	X				
Guía de entrevista	X	X				
Informe de productividad		X				
Cuadro de distribución de espacio		X				
Hoja de trabajo para la recopilación de datos		X	X		X	
Organigrama		X	X			
Organigrama funcional		X	X		X	
Gráfica de procedimientos						
Cédula-cuestionario básico, para evaluar la propuesta de estructura de la organización		X	X			
Cédula-cuestionario para la evaluación de los procedimientos		X	X			
Gráfica estadística			X			
Cuadro estadístico			X			
Cuadro de distribución de áreas y flujo de la documentación			X		X	
Diseño en forma de impreso			X		X	
Presentación de proyectos con base en la estadística						
Manual de organización						X
Manual de procedimientos					X	X
Instrucciones para la formulación de formas impresas						X

CAPITULO II

2. DESEMPLEO MIGRACION Y POBLACION

“El desplazamiento de personas en busca de trabajo es una de las principales preocupaciones del ORBE, “El desempleo podría hacerse crónico y convertirse en un espacio de marginalidad del desarrollo. Se correría con ello el riesgo de un proceso de crecimiento (...) desintegrador, es decir entrañaría el peligro de un retroceso civilizatorio”²⁹.

“En la unión Europea, según especialistas existen individuos que llegan a los 35 años y que no han tenido trabajo desde hace 10. Su más alta tasa de desempleo se registra entre los jóvenes y las mujeres, la mitad de los primeros no tiene acceso a una fuente de trabajo, un índice equivalente al de los negros desempleados en Estados Unidos”³⁰.

Respecto a los países en desarrollo, la organización internacional del trabajo (OIT) señala que particularmente en los latinoamericanos, el desempleo azota con mayor fuerza a las zonas urbanas. Datos de la Comisión Latinoamericana por los Derechos y las Libertades de los Trabajadores, consignados en su informe 1996, indican que el desempleo disminuyó sólo en cuatro países de América Latina y aumentó en 11.

Pero los países en desarrollo, principalmente en Latinoamérica, el reto principal más que el desempleo es el subempleo o economía informal, que crece aceleradamente y aunque implica ingresos bajos e inseguros, carencia de prestaciones sociales para quienes la desempeñan y fugas en materia impositiva para el estado, ofrece opciones a la falta de empleo.

Son varias las causas que influyen para que el empleo tenga un ritmo de crecimiento bastante inferior al de la fuerza de trabajo, sin embargo los países miembros de la ONU en el seno de la organización internacional del trabajo, y en la que también participan, además de los gobiernos, los trabajadores organizados y los empresarios, coinciden en que el auge del desempleo se ha debido al descenso de las tasas nacionales de crecimiento a partir de la crisis petrolera mundial del decenio de los 70.

2.1 EMPLEO-DESEMPLEO

- Definición del pleno empleo: “la inexistencia de desempleo involuntario o la disponibilidad de puestos de trabajo para todas aquellas personas que busquen activamente una ocupación, lo que supone una tasa de desempleo de alrededor del 2 ó 3 por ciento”³¹.
- La tasa de desempleo promedio de la (UE) es de 10.9%, o sea 18.1 millones de personas de

²⁹ Revista Tiempo. p. 12 N°. 2696. Mayo, 1997.

³⁰ Idem.

³¹ Ibid. p. 21.

la PEA, para noviembre de 1996.

- “En Estados Unidos en los últimos 30 años el número de trabajadores en las fábricas ha disminuido de 33% del total de la fuerza de trabajo, a menos de 17%”³².
- Al rededor de 16 mil empleos creados en América Latina y el Caribe entre 1990 y 1994, 13.4 millones correspondieron al sector informal de la Economía, lo que representa el 56% de los ocupados en la región.
- “10 millones de personas salen cada día a buscar trabajo sin encontrarlo según el BID”³³.
- 30% de la fuerza laboral de todo el mundo se encuentra sin empleo o subempleada, es decir 320 millones de personas.
- Crecimiento del PIB en América Latina y el Caribe en 1995: 0.6%
- Crecimiento per cápita en América Latina y el Caribe en 1995: cayó 1.1%
- Desempleo abierto regional: creció de 6.4 a 7.4%
- El “Reloj Demográfico” para 1996 indicaba que cada segundo nacían tres personas en todo el planeta, 190 cada minuto, 274 mil cada día. Si 30% de la población del mercado laboral es desempleada, entonces cada día nacen 91 mil personas condenadas al desempleo o subempleo.

En México:

“El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) reveló que a Diciembre del año pasado, la tasa de desempleo abierto en el distrito federal se ubicó en 5.0% de la Población Económicamente Activa (PEA). En 1997 en el mes de enero fue de 5.5% y en febrero de 4.6%”³⁴.

- El Índice de desempleo en el D. F. es de 8% (ver gráfica 1 y cuadro 1 en el apéndice estadístico).
- El Índice de Desempleo en la Delegación Gustavo A. Madero es de 8% proporcional al D.

³² Idem.

³³ Idem.

³⁴ Boletín Informativo: Realidades Laborales, p. 12. N°. 1 Febrero de 1997.

F. (ver cuadro 1 y gráfica 2 en apéndice estadístico).

- Según el INEGI la tasa de desempleo abierto en la Cd. de México hasta el mes de julio de 1997 es de 5.0% (ver cuadro 2 en apéndice estadístico).
- Según el SNE el total de solicitudes de empleo en el D. F. es de 75,366 y en lo que respecta a la Delegación G. A. M. es de 11,562 (ver cuadro 3 en apéndice estadístico).

2.2 POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (PEA)

“En los países industrializados de 1970 a la fecha, la Población Económicamente Activa (PEA) fue de 1%, derivada de un lento crecimiento demográfico. Por el contrario, en los países en desarrollo, el explosivo aumento de la población provocó que la PEA creciera a una velocidad más de dos veces superior. Además, la PEA de estas naciones crecerá otro 40% entre 1990 y 2010; esto tendrá repercusiones en la política migratoria de los países industrializados y podría también explicar el endurecimiento contra la emigración indocumentada. El aumento de la fuerza labora en los países en desarrollo, que es consecuencia del crecimiento demográfico desde hace 20 años atrás, es también un elemento que explica la emigración internacional”³⁵.

“Se considera como económicamente activa a toda persona en edad de trabajar (de 12 a 65 años) que labora y recibe un salario. Según el censo de 1990 en este grupo se ubican 24 millones 63 mil 283 mexicanos, quienes con su actividad productiva sostienen a 57 millones 156 mil 362 habitantes, incluyendo a la Población Económicamente Inactiva”³⁶.

La Población Económicamente Inactiva corresponde a las personas que a pesar de estar en edad de trabajar, no lo hacen formalmente, es decir, no tienen un empleo y, por tanto, no reciben un salario. Para efectos de estadística se incluyen en este a estudiantes y amas de casa, quienes aunque realizan una actividad importante, no tienen un trabajo formal. Además, en este grupo se incluyen jubilados, pensionados e incapacitados permanentes por accidentes de trabajo, entre otros.

La Población Económicamente Activa es aquella que está en edad de trabajar, tiene un empleo y recibe un salario por la realización del mismo, pero existe una población en edad de trabajar que se encuentra desocupada; ésta es la llamada población desempleada.

“La Población Económica Activa representa el 29.6% de la población total del país, la cual se distribuye en las diferentes ramas económicas de la siguiente forma:

- El 22.5% se dedica a actividades del sector primario (agricultura, ganadería, caza, pesca y

³⁵ Pipitone Hugo. Migración y desempleo. Revista Tiempo. no. 2686, mayo 1997. p. 8

³⁶ Cortés Juárez Oscar. Geografía de México. p. 140.

explotación de recursos forestales).

- El 24.4% en la industria (sector secundario). El mayor porcentaje de población ocupada en este sector corresponde a la industria de la transformación (en las fábricas), seguido de la construcción y la extracción de minerales (minería).
- El 52.8% en el sector terciario. La mayor parte de la población es ocupada en los servicios, seguido del comercio y el transporte.
- No especificado 0.3%³⁷.

La mayoría de la población de México está formada por jóvenes, por ello se dice que su estructura es joven. Este sector de la población se desglosa de la siguiente manera:

- 35.4% de la población está formada por menores de 15 años
- 46.5% cuenta con edades de entre 1 y 19 años
- El promedio de edad de los habitantes de nuestro país es de 21 años
- Las entidades con mayor y menor cantidad de PEA de acuerdo con su proporción de habitantes en 1990.

ESTADOS CON MAYOR PEA	ESTADOS CON MENOR PEA
Quintana Roo 51.2%	Zacatecas 36.0%
Baja California Norte 49.4%	Guerrero 37.6%
Distrito Federal 47.6%	Oaxaca 39.1%
Baja California Sur 47.3%	Durango 39.4%
	Tlaxcala 39.7%

³⁷ Idem.

Las Entidades con mayor y menor población ocupada (trabajo), de acuerdo con la proporción de sus habitantes

MAYOR OCUPACION	MENOR OCUPACION
Quintana Roo 98.62%	Zacatecas 96.0%
Yucatán 98.5%	Guerrero 96.0%
Colima 98.6%	Tamaulipas 96.4%
Campeche 98.1%	Tlaxcala 96.5%
	Durango 96.6%

El crecimiento de la Población y la demanda de trabajo han propiciado que muchas personas que no han podido colocarse en un empleo formal, se dediquen a actividades económicas informales como el comercio ambulante, del cual miles de personas obtienen sus ingresos”³⁸.

2.3 MIGRACION Y CRECIMIENTO POBLACIONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA

“Son cinco grandes períodos de flujo de mexicanos a Estados Unidos, y en los cinco las causas han sido fenómenos económicos - relación entre oferta y demanda de trabajo - y los problemas políticos, sociales y económicos de México”³⁹.

El primero abarca los años de 1850 a 1900, a partir de que concluye la guerra entre los dos países, el fenómeno se explica por los procesos de reunificación familiar y por la atracción de la mano de obra, la población mexicana aumento de 80 mil a 463 mil.

En el segundo período (1900-1930), es la época de las turbulencias creadas por la Revolución Mexicana, y son también los años de la primera Guerra Mundial, la demanda de trabajadores aumenta para llenar los puestos de trabajo de los que se iban a la guerra. Entre 1910 y 1920 emigró cerca de un cuarto de millón de mexicanos.

El tercer período transcurre entre 1930 y 1940. Son los años de la depresión y la crisis

³⁸ Ibid. p.141.

³⁹ Revista Tiempo, p. 19, no. 2696. Mayo 1997.

económica, por primera vez se registró un decremento en el flujo de inmigrantes.

El cuarto período de la migración transcurre entre 1940 y 1970. Una primera etapa fue de 1941 a 1964, en 1942 se puso en marcha el programa BRACERO en el cual se contrataban anualmente trabajadores agrícolas, a los cuales les daban un trato indigno y violatorio de los derechos humanos, el programa se canceló en 1964.

Entre 1950 y 1970 la población de origen mexicano se duplicó y pasó de dos millones y medio a cinco millones y medio. Son los años en que las comunidades chicanas afirman la lucha por la defensa de sus derechos humanos y laborales.

Entre 1970 y 1990 la población Mexicana en Estados Unidos aumentó exponencialmente. De cinco millones 422 mil subió a 14 millones, esto es más de 9 millones en tan sólo 20 años.

Para 1995 se estimaba que la población de origen mexicano había superado los 17 millones o sea el 65% de la población hispana que en ese año fue de 26.8 millones de personas.

El crecimiento en el número de mexicanos en Estados Unidos coincide con los años de la crisis económica del país, que inició en 1976 y de la cual todavía no terminamos de salir, es también un periodo en el que la población mexicana pasó de 48 millones de habitantes a 91 millones 120 mil.

Cabe destacar que los migrantes en su mayoría, ya no son trabajadores agrícolas que van a recoger cosechas y regresan a sembrar sus tierras: hoy se trata de jóvenes urbanos con un nivel más alto de educación, originarios en gran parte de los Estados del centro y norte del país. Con la crisis económica se considera que los fluidos migratorios más numerosos se dan desde el Distrito Federal y el Estado de México.

La interconexión entre crecimiento demográfico, migración y crisis económica es muy evidente. El problema migratorio es por tanto un problema de México y de la incapacidad de nuestra economía para crear el número de empleos suficientes para atender el rezago histórico y dar ocupación a los jóvenes y gente desempleada que cada año se incorporan al mercado de trabajo.

POBLACION

- **“Población mundial** en 1996: 5 mil 770 millones de personas, de los cuales 4 mil 590 millones, el 80% habita en los países en desarrollo.
- Crecimiento de la población mundial entre 1975 y 1990: 1.72% anual promedio.

- Crecimiento de la población mundial a partir de 1990: 1.48% anual promedio, es decir en 81 millones de habitantes por año.
- Uno de cada 4 habitantes de la tierra, vive en la pobreza y debe sobrevivir con menos de un dólar diario.
- Crecimiento económico mundial en 1994: 2.5%
- El crecimiento de la población urbana es de 2.5% anual
- Se prevé que para el año 2025, más de la mitad de la población mundial residirá en zonas urbanas.

Hacia fines del siglo, habrá en el mundo más 300 ciudades con poblaciones superiores a un millón, contra las 125 de la actualidad”⁴⁰

POBREZA

- “El hambre afecta a 750 millones de personas en el mundo como causa directa de la pobreza.
- De los 5 países más pobres del mundo, 10 se encuentran en Africa y 2 en América Latina (Haití y Nicaragua).
- Si las condiciones económicas se mantiene, para el año 2000 habrá mil 317 millones de pobres en el mundo viviendo con menos de un dólar, casi 200 millones más que a principios de la década”⁴¹

MIGRACION

- “Mexicanos indocumentados en los Estados Unidos: 2.5 millones
- Fuerza laboral mexicana entre los migrantes que laboran en los campos de los Estados Unidos 90%, de la cual, 66% es indocumentada.
- Millones de dólares anuales que genera la población mexicana en los Estados Unidos: 16 millones de dólares.

⁴⁰ iBID. P. 20.

⁴¹ Idem.

millones de dólares.

•

INMIGRANTES CENTROAMERICANOS EN LOS ESTADOS UNIDOS

- 180 MIL GUATEMALTECOS
- 336 MIL SALVADOREÑOS
- 300 MIL HONDUREÑOS
- 60 MIL NICARAGUENSES
- Millones de dólares anuales que envían los inmigrantes centroamericanos a sus países: 2 mil millones de dólares.
- Importe neto estimado de las remesas de los trabajadores hacia los países en desarrollo en 1990: 37 mil millones de dólares, equivalente a 70% de la ayuda para el desarrollo proporcionada por los países desarrollados⁴².
- Inmigrantes que necesita Europa cada año, para compensar el envejecimiento de la población: 7 millones.
- Millones de personas que viven fuera de sus países de origen: 125 millones, equivalente al 2% de la población mundial. La mitad de ellos viven en países en desarrollo.
- Refugiados en el mundo: 19 millones, $\frac{3}{4}$ partes se encuentran en países en desarrollo.
- Estados Unidos expulsó a 67 mil 096 migrantes ilegales durante el año fiscal de 1996 que termina en septiembre, cifra récord superior en 33% al año anterior. Los mexicanos fueron 49 mil 643, el 74% de los cuales 28 mil 404 fueron expulsados por algún delito.

⁴² Ibid

CAPITULO III

BASES LEGALES DE LA CAPACITACIÓN

3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En México la capacitación es un derecho del trabajador y obligación de las empresas de proporcionarla y se fundamenta jurídicamente en :

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos art. 123, apartado A, fracción XIII, que dice : “Las empresas cualquiera que sea su actividad, estaran obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”⁴³. La fracción XXXI del mismo artículo menciona lo relativo a la capacitación en el trabajo y faculta a las autoridades federales para aplicar las disposiciones del trabajo. Entre otras la obligación de los patrones a impartir capacitación y adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (ST y PS). Quien tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento del marco legal, referente a la capacitación nos dice : Se entiende por capacitación “El proceso mediante al cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo”.

En la Ley Federal del Trabajo se indica en el artículo 132 fracción XV, la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para la observancia de esta ley crea la comisión mixta de capacitación y adiestramiento (**COMICA**). El gobierno promueve mediante estímulos fiscales y sanciones a las empresas para que formen a la fuerza de trabajo.

El 28 de abril de 1978, en el Diario Oficial de la Federación queda reglamentada la obligación de capacitación y adiestramiento.

El 8 de mayo de 1978 se publican las bases para la designación de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones ante el consejo consultivo del empleo y adiestramiento.

⁴³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. pp. 127-130.

El 5 de junio de 1978 se publica el reglamento de la unidad coordinadora del empleo capacitación y adiestramiento (UCECA), organismo desconcentrado de la ST y PS. Responsable de la coordinación de los esfuerzos para la impartición de la capacitación.

En lo que se refiere a la Secretaría de Educación Pública (SEP), dentro del marco jurídico laboral, le compete el vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la ST y PS. En la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

“En materia de capacitación y adiestramiento mencionaremos las leyes que rigen la capacitación en México dentro del sector público o privado, mencionando en primer lugar el artículo 123 apartado A fracción XIII y XXXI modificadas el 9 de enero de 1978 y que a la fecha continúan vigentes”⁴⁴.

Art.123 fracción XIII. Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La reglamentación determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”.

La modificación a la fracción XXXI consistió en la adición respecto a la obligación que tienen los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores, quedando de la siguiente manera :

Art.123 fracción XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ...”también será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo...respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local...”¹

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la ley federal del trabajo están estipulados los artículos referentes a la capacitación y adiestramiento y la obligatoriedad de los patrones en cuanto a su cumplimiento, quedando así reafirmado lo establecido en la constitución.

⁴⁴ Id.

Título primero : Principios Generales

Art. 3º. El trabajo es un derecho y no un deber social...no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso y política. "Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Art. 7º. "En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad...el patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores en la especialidad de que se trate.

Título segundo : Relaciones individuales de trabajo

Art. 25 fracción VIII . La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta ley"...

Título cuarto derechos y obligaciones de obreros y patrones

Art. 132 fracción XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

Capítulo III bis : de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores artículos 153-A al 153-X.

Art. 159.

Título quinto Bis. Trabajo de los menores

Art. 180, fracción IV. Los patrones que tengan a su servicio menores de 18 años están obligados a proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley...

Capítulo III Bis de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores

Art. 153-A. Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en el trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Art. 153-B. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro o fuera de la empresa.

Art. 153-I. Se constituirán comisiones mixtas con igual número de representantes de trabajadores y del patrón.

Art. 153-J. Las autoridades laborales cuidaran que las comisiones mixtas vigilen el cumplimiento de la obligación patronal.

3.3. SEGUIMIENTO ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

El seguimiento que tiene la capacitación ante la ST y PS comprende cinco apartados que son :

- Comisiones mixtas.
- Función de la comisión.
- Integración de la comisión.
- Actividades de la comisión.
- Bases generales de integración y funcionamiento

3.3.1 Comisiones mixtas

Las comisiones mixtas, constituyen la base del sistema nacional de capacitación y adiestramiento, y su adecuado funcionamiento permite asegurar la calidad y eficacia de las acciones que en la materia se efectúen en cada empresa del país, debido a que las comisiones conjugan y coordinan los esfuerzos de los factores de producción (trabajadores y patrón) en orden a la consecución de los objetivos de la capacitación y adiestramiento.

Así mismo se constituye el canal de comunicación que permitirá a los trabajadores emitir opiniones, efectuar propuestas y exteriorizar sus inquietudes y expectativas en relación con los métodos y procedimientos utilizados para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento implantadas en su centro de trabajo.

De ahí que los propósitos que tuvieron en consideración al establecer la obligación legal de integrar estas comisiones, solo alcanzaran mediante la participación activa de todos y cada uno de los involucrados en el proceso.

3.3.1.1 Funciones de la comisión

En lo tocante a las funciones de las comisiones, el ordenamiento laboral les atribuye la vigilancia de la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Cabe señalar que los sistemas y procedimientos a que alude la ley son aquellos establecidos en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato.

Ello implica que las comisiones mixtas vigilaran el cumplimiento de lo pactado entre ambos factores productivos, y evaluarán los resultados de las acciones que en materia de capacitación y adiestramiento se desarrollen en la empresa, por cuanto es también función de las comisiones, la elaboración de propuestas encaminadas a procurar el perfeccionamiento de los métodos y sistemas implantados.

3.3.1.2 Integración de la comisión.

El ordenamiento laboral estatuye que en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Paralelamente la ley establece la obligación patronal de participar en la integración y funcionamiento de dichas funciones, que deberán formarse en cada centro de trabajo:

Número de representantes

La ley dispone que las comisiones mixtas se integrarán por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

- Empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante por sector.
- Empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, tres representantes por sector.
- Empresas con mas de 100 trabajadores, cinco representantes por sector.
- Requisitos para ser miembro de la comisión, que deben cumplir los trabajadores y el patrón.

Duración en el cargo

Por acuerdo de las dos partes, se establecerá la duración en el cargo como representante de la comisión, se sugiere el establecimiento de un período de dos años.

Designación de representantes

Designación por el sindicato.- Cuando la empresa rige sus relaciones laborales mediante contratación colectiva, el sindicato administrador del contrato colectivo de trabajo designará a los representantes conforme al procedimiento establecido en su estatuto.

Designación por elección en asamblea de trabajadores.- A falta de sindicato, los representantes serán elegidos por la mayoría de los trabajadores de la empresa, reunidos en asamblea levantando una acta en la que se indicara (requisitos que deberán cubrir los representantes, nombre de los representantes elegidos, señalando su carácter de representante titular o suplente, duración en el cargo y como último aceptación del cargo por los representantes elegidos), firmando el acta los representantes electos y los trabajadores asistentes a la asamblea.

Plazo para constituir la comisión mixta

Empresas que rigen relaciones laborales por contrato individual de trabajo.- “La ley federal del trabajo establece que deberán someter a la aprobación de la ST y PS, dentro de los 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar ; además sobre la constitución y bases generales de funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento”⁴⁵ .

Empresas que rigen sus relaciones laborales por contrato colectivo de trabajo.- El ordenamiento laboral estipula que estas empresas deben someter a la aprobación de la ST y PS, sus planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga de su contrato colectivo.

3.3.1.3 Actividades de la comisión

Vigilar que los planes y programas de capacitación y adiestramiento incluyen todos los puestos de trabajo y al 100 % de los trabajadores ; que se impartan dentro de la jornada de trabajo y en caso de no ser así, sea por acuerdo de trabajadores y patrón ; que incluyan, en caso necesario, solo instituciones capacitadoras o instructores externos autorizados por la ST y PS.

Verificar que la impartición de los cursos y/o eventos, sean conforme a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, aprobados por la ST y PS. Que los objetivos específicos sean cumplidos ; que los cursos se impartan en las fechas y horarios establecidos, que los instructores sean autorizados y se presenten puntualmente a los cursos o eventos ; que se utilice el material didáctico establecido para la impartición de los cursos o eventos.

3.3.1.4 Bases generales de integración y funcionamiento

Estas bases se establecerán al iniciar las gestiones de la comisión en la respectiva acta constitutiva. Respecto al contenido de las normas que en tal sentido se aprueben en el seno de cada comisión, el mismo variará conforme al número de sus miembros y las características de la

⁴⁵ Ley Federal del trabajo. México. Ed. Porrúa Hnos. 1978. p. 26.

empresa : Cantidad de trabajadores, número de puestos de trabajo, existencia de áreas de alta complejidad y especialización.

La comisión mixta de capacitación y adiestramiento se integrará con representantes propietarios de los trabajadores y por igual número de representantes del patrón.

Por cada representante propietario se designará un suplente, ya que es conveniente la designación de representantes suplentes, a fin de que en caso de renuncia, incapacidad, ausencia temporal o definitiva de un titular, inmediatamente asuma sus funciones el respectivo suplente ; en caso de no haber un suplente, la demora en cubrir la vacante gravitaría negativamente el funcionamiento de la comisión.

Planes y programas

El capacitar y adiestrar a los trabajadores, es una actividad que se ha desarrollado en muchas ocasiones, de manera informal. Ha hecho falta contemplar una serie de aspectos indispensables para considerarse como tal, ya que, en la actualidad, no solamente consiste en transmitirle conocimientos o desarrollarle una habilidad a un aprendiz, sino implica todo un proceso administrativo institucional para alcanzar los resultados esperados ; es decir, la capacitación y el adiestramiento son procesos de instrucción que necesitan instrumentos y criterios uniformes que ayuden a organizar funcionalmente cualquier acción que se realice en la materia, en caso contrario, ocurre un desperdicio de recursos y esfuerzos, porque no existe una administración adecuada de todos los elementos que intervienen en su desarrollo, provocando pocos beneficios en relación a la inversión que implica cualquier actividad en ella.

Los planes y programas tienen su fundamento legal enmarcado en la ley federal del trabajo. En ella se establecen disposiciones sobre su formulación y aprobación ; a continuación se mencionan algunas de estas disposiciones y se hace un comentario interpretativo de los mismos :

A) Los trabajadores deberán ser capacitados conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato a sus trabajadores, así mismos aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por esta disposición debe entenderse que, al formular un plan de capacitación y adiestramiento, existirá conformidad por ambas partes en cuanto a su estructura y deberá ejecutarse tal y como se estipula en los mismos.

B) Los patrones podrán convenir con los trabajadores que se les proporcione la capacitación y el adiestramiento, dentro o fuera de la empresa, con personal propio o externo, o mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan. En este caso, debe entenderse que al formular un plan de capacitación y adiestramiento, las empresas deberán ponerse de acuerdo

con los trabajadores en cuanto a como llevaran a cabo las acciones en la materia : si con sus recursos propios o bien contratando instructores externos.

Constancias y comprobación de habilidades laborales

La implantación de los procesos de capacitación y adiestramiento en cada una de las empresas, como ya se pudo entender en lo antes mencionado, inicia con la constitución de las comisiones mixtas, involucra lo relativo al diseño y operación de los planes y programas y que se apoyan en los elementos administrativos que tanto el patrón como los trabajadores deben desarrollar con el propósito de elevar su efectividad.

La ley federal del trabajo establece lineamientos específicos para la expedición de las constancias de habilidades laborales, a continuación se detallan los preceptos legales en este aspecto y se comentan de manera aclaratoria :

A) Las constancias de habilidades son expedidas por el capacitador.

En este punto debe entenderse que los responsables de su expedición son los instructores, sean internos o externos, los cuales deben extenderla una vez que el trabajador ha concluido su capacitación y adiestramiento.

B) Las constancias surtirán plenos efectos para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación.

Este punto se refiere a que la utilidad administrativa de la constancia, debe ser, que mediante esta, el trabajador esta en posibilidad de ascender y no puede ser utilizada para otros fines ; igualmente no deberá considerarse que por el hecho de poseerla, el trabajador ascenderá automáticamente.

3.4 DESDE DONDE SE DESPRENDE PROBECAT

El servicio Nacional de Empleo (SNE) es un organismo creado en 1978, como parte de la estrategia del gobierno para apoyar y mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo en nuestro país.

El SNE, es promotor de vinculación entre empresas , trabajadores, instituciones capacitadoras y organismos que generan información sobre oferta y demanda de empleo.

Sus objetivos principales son:

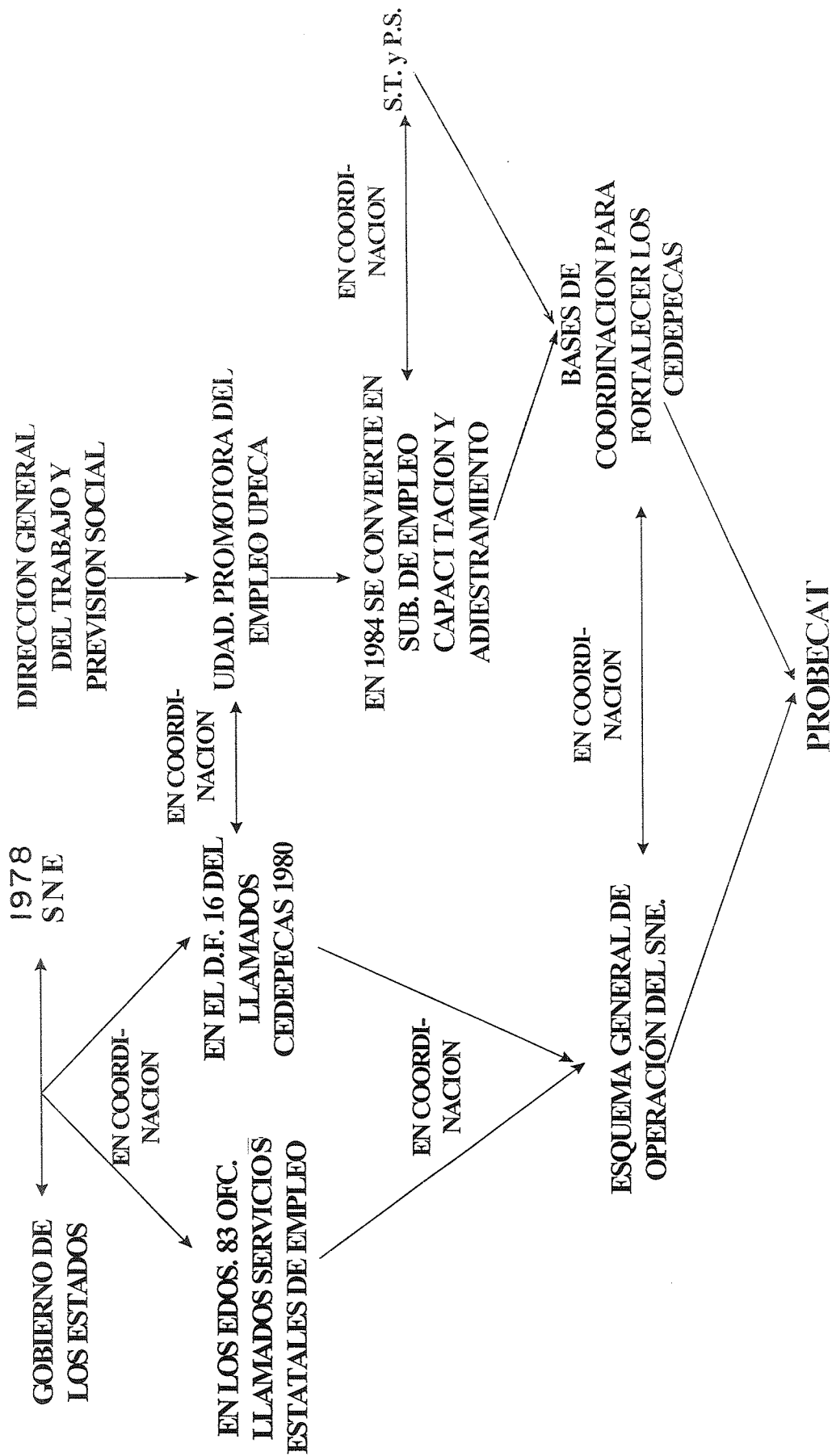
- Promover la colocación de buscadores de trabajo.

- Impulsar la capacitación de las personas que solicitan empleo.
- Orientar a los buscadores de empleo hacia el trabajo por cuenta propia y la microindustria.
- Analizar el comportamiento de los mercados laborales.

Registrar y autorizar el funcionamiento de las agencias de colocación.

DIAGRAMA

DE DONDE SE DESPRENDE PROBECAT



CAPITULO IV

PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS (PROBECAT)

4.1.- ANTECEDENTES

Los Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), fueron instituidos por acuerdo del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal (D.D.F.) del 1° de febrero de 1980, con el propósito de contribuir al abatimiento del desempleo y subempleo en la ciudad de México.

Se concibió también una instancia de Coordinación de los CEDEPECAS, La Unidad Promotora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (UPECA), dependiente de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F.

En el año de 1984, la UPECA fue elevada a rango de Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento y se Suscribieron las Bases de Coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T. y P.S.) para fortalecer el Servicio de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Subdirección de Empleo, CEDEPECAS), mediante acciones de Coordinación, Asistencia Técnica y Capacitación por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (S.T. y P.S.).

De ésta forma, se asumió el Esquema General de Operación del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y se empezó a operar el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores (PROBECAT), coordinados ambos por la Dirección General de Empleo de la S.T. y P. S.

“Actualmente el Servicio Nacional de Empleo (SNE) tiene en Coordinación con los gobiernos de los estados, 83 oficinas denominadas Servicios Estatales de Empleo, que operan en el interior de la República en las principales ciudades del país; y en el Distrito Federal (D.F.), cuenta con 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento llamados CEDEPECA”⁴⁶.

Para cumplir con sus objetivos el SNE, trabaja en dos vertientes principales:

- La primera busca vincular a los trabajadores desempleados con las opciones de colocación que ofrece la planta productiva, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencia.
- La segunda vertiente sobre la que trabaja el S.N.E., es la capacitación de la población desempleada y subocupada la cual, está orientada a facilitar la incorporación al empleo y

⁴⁶ Servicio Nacional de Empleo. Manos a la Obra. p. 4.

elevar la productividad.

Con éste propósito, ha sido instrumentado un amplio Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, PROBECAT.

Este Programa de Becas de Capacitación cuenta con 3 modalidades:

- 1) Modalidad Escolarizada
- 2) Modalidad Mixta
- 3) Modalidad Iniciativas Locales de Empleo

1) MODALIDAD ESCOLARIZADA

La Capacitación Escolarizada se lleva a cabo en los centros y planteles oficiales y privados del Sector Educativo. Este es el caso del:

- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)
- Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATIS)
- Bachillerato Técnico Industrial y de Servicios (CBTIS)

Bajo este esquema se orienta al buscador de empleo para que obtenga los conocimientos necesarios de acuerdo a sus aptitudes en el área donde hay mayores oportunidades de desarrollo. Durante el curso, el participante recibe una beca equivalente al salario mínimo regional y algunas otras prestaciones básicas como son:

- Ayuda para transporte
- Asistencia médica
- Apoyo de materiales didácticos
- Capacitación teórico-práctica
- Orientación para buscar empleo

Requisitos para obtener una beca de capacitación:

- Tener entre 18 y 55 años
- Escolaridad mínima de primaria
- Contribuir al ingreso familiar
- Buscar trabajo en forma activa

2) MODALIDA MIXTA

La Capacitación Mixta se realiza a petición expresa y en coordinación con el sector empresarial, para satisfacer los requerimientos específicos de mano de obra calificada.

En este modelo, los cursos tienen una duración de 1 a 2 meses, y las prácticas ocupan por lo menos el 70% del tiempo, la capacitación se lleva a cabo en el interior de las empresas, con el apoyo de los planteles educativos.

El Servicio Nacional de Empleo ofrece a los candidatos una beca equivalente al salario mínimo regional, capacitación teórica práctica y asistencia médica.

Por su parte las empresas se comprometen a:

- Cubrir los honorarios de los instructores
- Diseñar la temática de la capacitación
- Adquirir un seguro contra accidentes para los becarios
- Proporcionar el material didáctico necesario
- Contratar por lo menos al 70% de los egresados de los cursos de capacitación

Los beneficios para el empresario son:

- Reclutamiento y selección de los candidatos a beca en forma conjunta con el Servicio Nacional de Empleo.
- Desarrollo de cursos de capacitación en ocupaciones específicamente requeridas por la empresa.

- Incorporación inmediata de la mano de obra capacitada de acuerdo a las necesidades de la empresa, sin costos excesivos.

-

3) MODALIDAD INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO

En esta Modalidad de Iniciativas Locales de Empleo se ayuda a consolidar los proyectos productivos que promueven personas subocupadas organizadas en torno a ellos; dichos proyectos responden a las necesidades locales de comunidades rurales y urbanas del país.

A través de las oficinas estatales, el Servicio Nacional de Empleo atiende a la población que se interesa a desarrollar actividades por cuenta propia, a estas personas se les brinda capacitación y una parte de los egresados se les apoya mediante la entrega de paquetes y herramientas básicas.

Los proyectos sustantivos del SNE. son:

- Promoción y Concertación de acciones de capacitación y estudios de mercados de trabajo; colocación de trabajadores.
- Apoyo a la organización social para el trabajo.

Los CEDEPECAS se convirtieron en proveedores directos del sistema.

Para una mayor compatibilidad entre las acciones emprendidas por el servicio de empleo del Distrito Federal y la Política de Empleo diseñada y operada por la Entidad Federal Normativa (S.T y P.S) en 1989 se actualizaron las bases de coordinación incluyendo la modernización técnica y administrativa del servicio.

Así mismo, se estrechó la coordinación de los CEDEPECAS con la Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento para intercambiar experiencias y poder evaluar la eficiencia de cada uno de los CEDEPECAS.

La Subdirección, integra anualmente un informe estadístico en el que se puede apreciar el impacto global del servicio de cada Delegación a la solución del desempleo y la baja calificación de la mano de obra. (Ver cuadro 1,2 y 3 en apendice estadístico).

De conformidad con las bases de coordinación del D.D.F., y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 17 de agosto de 1989, los CEDEPECAS se guiaron en su funcionamiento por los manuales de procedimientos que elabora a nivel nacional la mencionada Secretaría.

Con esta base se realizaron los procedimientos que aquí se presentan, de igual forma se consideró la experiencia práctica y la actual estructura organizacional del CEDEPECA, la cual se constituye en ocho oficinas.

4.1.1 PLANES Y PROGRAMAS

PRIMERA REUNION DE TRABAJO ORDINARIA DEL SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL

“La primera reunión de Trabajo Ordinaria del Servicio de Empleo del Distrito Federal de 1997, se efectuó el 13 de enero en las oficinas de la Subdirección de Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, ante la presencia de los jefes de los centros delegacionales promotores de empleo, capacitación y adiestramiento (CEDEPECAS) de las 16 Delegaciones Políticas del Distrito Federal”⁴⁷.

El Lic. Misael Solis Tagle, Subdirector de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, señaló que se elaborará el Programa Operativo Anual (POA), el cual hará llegar a los CEDEPECAS, para fijar las metas anuales de cada Delegación.

Se expusieron las normas y lineamientos para la autorización de las propuestas de cursos que marca la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en función de los nuevos procedimientos que ha establecido para el financiamiento y operación del PROBECAT.

Así mismo se solicitó a los responsables de los CEDEPECAS que presenten la detección de necesidades de capacitación, la cual servirá para poder sustentarlas.

SEGUNDA REUNION DE TRABAJO ORDINARIA DEL SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL.

Dentro del marco actual del mercado de trabajo y con propósito de impulsar el empleo y el reentrenamiento del mismo, se celebró la Segunda Reunión mensual de Trabajo Ordinaria, considerando entre otros asuntos de importancia los siguientes:

- Operación del Programa de Becas de Capacitación (PROBECAT)
- Normas y Lineamientos de los formatos correspondientes a la autorización de Acciones de Capacitación
- Aplicación del Nuevo Catálogo de Especialidades

⁴⁷ Boletín informativo del Distrito Federal Realidades Laborales, p. 15.

- Asignación y Manejo de Recursos Económicos

La reunión tuvo lugar el 7 de febrero de 1997 en el Teatro de la Juventud en la Delegación Alvaro Obregón.

Dentro de los planes, el Gobierno Federal concerta acciones con los gobiernos estatales y municipales para que en forma conjunta afrontar las secuelas de la crisis y así con una planificación los trabajadores desplazados y la población en general, puedan aprovechar al máximo las oportunidades de capacitación con la finalidad de prepararse eficazmente para su incorporación al sector productivo.

Para ello el Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Conversión tiene el propósito de impulsar las actividades destinadas a incorporar a un sector de la población desplazada y desempleada a procesos de capacitación mediante los cuales los participantes, en unos casos, puedan actualizar o reconvertir las destrezas ya adquiridas para reincorporarse al mercado de trabajo, y en otros adquieran los conocimientos y habilidades que les permitan acceder a un empleo estable.

Por otra parte, el Servicio de Empleo del Distrito Federal a través de los centros delegacionales de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), invita a los directores de los centros capacitadores a que participen en el sistema proporcionando la información referente a las características delegacionales del Servicio de Empleo y las solicitudes debidamente requisitadas.

Los comités ejecutivos delegacionales y su secretariado técnico analizan y evalúan las solicitudes referidas, que deberán cumplir lo siguiente:

- Estar legalmente constituido y acreditado como Centro de Capacitación Público o Privado y haber impartido conocimientos técnicos en el componente de fomento de desarrollo de los Recursos Humanos y la Calidad, Productividad y Competitividad de las micros, pequeñas y medianas empresas o estar haciéndolo dentro del Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión.
- Contar con programas de capacitación que respondan a las principales necesidades del área en donde opere y tener la capacidad para modificar el contenido de sus programas a fin de adecuarlos a las necesidades de la Industria Local.
- Contar con instructores calificados, así como el equipo e instructores para la impartición del curso.
- Carta compromiso

- De esta forma, el Sistema contribuye a sustentar el Proceso de modernización del Aparato Productivo, al formar trabajadores que respondan a los perfiles ocupacionales que demanda.

Con respecto a la infraestructura Educativa, de los planteles integrantes, el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) participan con la impartición de cursos en un 64%, los centros propios y privados representan el 19% y, finalmente, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) con un 17%.

El Servicio de Empleo del Distrito Federal estructura el Programa de Cursos que se impartirán en 1997, el cual se difunde a través de la Revista Realidades Laborales, que viene siendo un boletín informativo del Servicio de Empleo del Distrito Federal.

La Sección "Formación de Recursos Humanos" por medio de las acciones de capacitación para el trabajo y oferta de capacitación de los Planteles Educativos, presenta la orientación del Programa de Becas de Capacitación para trabajadores Desempleados (PROBECAT), la cual permite al empresario conocer cuáles son las especialidades, número de becarios, fechas de inicio y término de cada uno de ellos, para lograr ofrecer en forma oportuna el recurso humano que puede ser considerado como sujeto de contratación.

También da a conocer los requisitos necesarios para que las Instituciones Educativas Privadas puedan participar en el Sistema de Capacitación, Reentrenamiento y Reconversión de la mano de obra.

A través de la sección "Observatorio del Mercado de Trabajo". Busca resaltar las características de los solicitantes básicamente para que las empresas conozcan el mercado laboral y así estructuren una adecuada planeación en la elaboración de Proyectos de Inversión o para cubrir la necesidad de Contratación de Personal.

El Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social a programado otorgar 40,000 becas de capacitación para 1997, entre las 16 delegaciones del Distrito Federal, teniendo en cuenta las características sociodemográficas que privan en cada una de ellas, así como su entorno, infraestructura y oferta de capacitación de los planteles educativos que intervinieron en la realización de los cursos en 1996. En el cuadro N°4 se aprecia la forma de distribución.

En lo que respecta a la Delegación GAM, en el cuadro no. 3 y en la gráfica no. 1, se puede apreciar el comportamiento anual del programa de becas y del servicio de empleo (ver apéndice estadístico).

Cuadro número 4
Distribución de becas por modalidad y sector
Programa 1997

MODALIDAD/SECTOR	A	B	C
Escolarizada	1620	1260	468
Mixta	448	373	224
Autoempleo	600	700	960
Iniciativas locales de empleo	80	100	200
Talleres Escuela	72	60	96
Sector Salud	96	60	72
Total por Delegación	2,916	2,553	2,020
	Alvaro O.	B. Juárez	Cuajimalpa
	Atzco.	Coyoacán	M. Contreras
	G. A. M.	Cuauhtemoc	Milpa Alta
	Iztapalapa	Iztacalco	Tlahuac
	M. Hidalgo	Tlalpan	Xochimilco
		V. Carranza	
Total por grupo	14,580	15,320	10,100
Gran Total			40,000

Fuente: Servicio de Empleo del D. F.

En la etapa inicial para llevar a cabo esta capacitación, los Centros Delegacionales Promotores de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) dedicaron el mes de enero a planear y programar las actividades y cursos que se desarrollarán durante este año.

En febrero se iniciaron 52 cursos con 1,315 becarios. La Programación de estos cursos se diseñó con base en la identificación de necesidades que el sector productivo manifestó en encuesta previamente realizada. En el cuadro N° 5 se presentan las especialidades impartidas, el número de cursos y de becas asignadas.

Sobresalen las especialidades de auxiliar contable con siete cursos, y la de secretaria recepcionista y contable que representan casi el 25% de las becas autorizadas en ese periodo. en el cuadro número 6 se aprecia la asignación de becas por delegación.

Con respecto a las modalidades, en el Sector A predomina la escolarizada con un 55%; en el Sector B participa con el 49%, en el Sector C, ocupa el segundo lugar en asignación con 23% del total destinado por Delegación.

La clasificación de los sectores se realizó con base en criterios establecidos en 1995 sobre la cantidad de empresas, principales actividades económicas y número de habitantes en cada entidad delegacional. Con esta programación se busca principalmente capacitar a una población relativamente joven (18 a 35 años), además de que para participar en esta modalidad debe contar con experiencia laboral mínima de 3 años.

El Sector C se caracteriza por impulsar más la Modalidad de Autoempleo. Este comportamiento obedece básicamente a la falta de empresas industriales que puedan absorber la mano de obra disponible ya que aún existen actividades agropecuarias en la zona. La capacitación para el autoempleo va dirigida a la población con o sin experiencia laboral, ya que los conocimientos se orientan a la realización de actividades por cuenta propia.

Cuadro número 5

ASIGNACION DE BECAS POR ESPECIALIDAD

Especialidad	Cursos	Becas
Auxiliar Contable	7	175
Secretaria recepcionista y contable	6	150
Actualización Secretarial	4	120
Act. Sec. o computación	4	100
Serigrafía	3	95
Recepcionista con Computacion	3	90
Capturista de datos	3	70
Aux. Admovo. con computación	2	65
Instalaciones. eléctricas e industriales	2	60
Afinación de motores a Gasolina	2	60
Electricidad automotriz	2	55
Auxiliar de programador	1	55
Almacenaje e inventarios	1	30
Carpintería en general	1	30
Op.de máq. para carpintería	1	30
Dibujo técnico	1	30
Dibujo publicitario	1	20
Mtto. de microcomputadoras	1	20
Soldadura eléctrica	1	20
Op. de control numérico	1	20
Aux. contable paquetería	6	150
TOTAL	52	1,315

Fuente: Servicio de Empleo del D.F:

En lo que se refiere específicamente a la Delegación Gustavo A. Madero en cuanto a los cursos que se imparten, la información para las inscripciones y requisitos a cubrir, aparecen en las mismas Delegaciones con carteles alusivos a los mismos o en volantes que difunden con ese fin.

Cuadro no. 6

Asignación de becas por Delegación

LOCALIDAD	CURSOS	%	BECAS	%
Azcapotzalco	3	5.8	70	5.3
B. Juárez	8	15.4	190	14.5
Coyoacán	6	4.5	180	13.7
Cuauhtémoc	4	7.7	90	6.8
G. A. Madero	6	4.5	140	10.7
Iztapalapa	7	13.5	210	16.0
Tlalpan	5	9.6	100	7.6
V. Carranza	9	17.3	215	16.3
Xochimilco	4	7.7	120	9.1
TOTAL	52	100	1315	100

Fuente: Servicio de Empleo del D: F.

Cursos de capacitación que se imparten en la Delegación Gustavo A Madero

La fecha de inicio de los cursos queda a consideración de las autoridades, de acuerdo a sus planes y programas. Generalmente empiezan en el mes de febrero.

OFICIOS	EDADES	ESCOLARIDAD
Corte y confección ropa para dama	16 a 65	Primaria
Herrería	16-65	Primaria
Inst. Elect. Ind. y Residencial	16-65	Primaria
Reparación radio AM FM	16-65	Primaria
Actualización secretarial c/computación	18-35	Primaria
Preparación y conservación de alimentos	16-55	Primaria
Serigrafía	16-55	Primaria
Mantenimiento de cómputo	18-35	Secundaria
Dibujo Técnico	18-35	Secundaria
Auxiliar contable	18-35	Secundaria
Afinación motores de gasolina	18-55	Secundaria
Eléctrico automotriz	18-55	Secundaria
Afinación motores fuell-inyeccion	18-40	Secundaria
Control numérico	18-40	Secundaria
Ajuste de banco	18-40	Secundaria
Auxiliar de cómputo	18-35	Secundaria
Reparación de máquinas de escribir	16-55	Secundaria

Durante el desarrollo de estos cursos los participantes reciben una equivalente al salario mínimo

4.1.2 OBJETIVOS

Dentro de los objetivos y finalidades del servicio de capacitación a través de los programas de becas PROBECAT están los siguientes:

- Proporcionar un servicio de información sistemático y oportuno a los distintos usuarios sobre los cursos que se imparten.
- Dar a conocer a las empresas que demandan recursos humanos, el nombre de las especialidades impartidas con la intención de que los egresados puedan ser incorporados oportunamente al mercado laboral.
- Desarrollar programas de formación y reentrenamiento tanto para el auto-empleo como en base a las demandas del mercado de trabajo.
- Que al finalizar la capacitación escolarizada, el becario:
 - Sea incorporado al trabajo lo más rápido posible
 - Pueda auto-emplearse iniciando su propio negocio
 - Contribuir al abatimiento de los niveles de desempleo⁴⁸

4.1.3 LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La Estructura Organizacional del CEDEPECA se constituye por ocho oficinas:

1. Subdirección del CEDEPECA
 2. Oficina de Servicio de Empleo
 3. Concertación Empresarial
 4. Capacitación y Adiestramiento
 5. Seguimiento de Acciones Sustantivas
 6. Promoción y Difusión
 7. Investigación e Información
 8. Orientación Ocupacional y Oficina de Apoyo Administrativo
- (Ver apéndice estadístico, pags. No. 100, 101 y 102)

⁴⁸ Ibid. p. 4-5.

CAPITULO V

ANALISIS DE LA ESTRUCTURA ORGANICA FUNCIONAL DEL PROGRAMA

5.1 ESTRUCTURACION

La estructura organizativa de los PROBECAT y de los cursos que se imparten, dada mi experiencia como alumno puedo decir lo siguiente:

- Dentro de los distintos departamentos que conforman su estructura organizativa existe duplicidad de funciones ya que desde la primera entrevista pueden quedar resueltos ciertos requisitos sin necesidad de pasar a otras instancias que son innecesarias.
- No es confiable el diagnóstico que realizan para detectar el perfil académico y laboral del solicitante, así como de sus necesidades reales de capacitación.
- De los alumnos jóvenes (18 a 25 años) hay quienes no tienen una postura definida en cuanto a lo que quieren verdaderamente y la otra parte de ellos son estudiantes e hijos de familia que no tienen las mismas responsabilidades de quienes si asisten a los cursos con verdaderos deseos de aprender.
- Muchos alumnos son repetidores de cursos de otras delegaciones, lo cual refleja fallas de control en la organización, sobre la situación de los solicitantes y alumnos aún cuando ya hayan terminado su capacitación.
- En las alumnas es más notorio que el factor económico es el principal motivo por el que toman el curso y desafortunadamente sean madres solteras, divorciadas o casadas, por su necesidad y condición de mujeres difícilmente pueden asistir en forma regular a clases, lo cual reduce la posibilidad de que puedan terminar el curso.
- Los materiales de apoyo así como la “ayuda económica” la entregan después de 15 o 20 días de la fecha en que debiera ser, por lo tanto dicha “ayuda” no resulta ser tal.
- No hay una planeación adecuada en todo lo que respecta a los cursos, es decir no hay cumplimiento de los beneficios contemplados en sus programas en las fechas preestablecidas.
- Hay quienes tienen trabajo y aún así logran ser aceptados en los cursos.

5.2 TIPO DE CAPACITACIÓN.

Los programas de capacitación PROBECAT que están orientados al auto-empleo, se dan bajo el supuesto de que van a satisfacer las necesidades y las expectativas de quienes los toman, pero esto dista mucho de la realidad, ya que estos cursos se han caracterizado por:

- El énfasis otorgado a la dimensión cuantitativa de la problemática del desempleo, por ejemplo: la relación entre el volumen de la fuerza laboral disponible y el número total de “Empleos Generados” está desproporcionado y dentro de un horizonte temporal determinado; es decir la cantidad de personas (quienes solicitan empleo directamente y quienes se capacitan primero) es mayor que el número de los posibles empleos disponibles; y de darse la contratación es obvio que será por contratos de 1 a 3 meses.
- El supuesto de que la mayor contribución de la capacitación al desarrollo económico se logra, mediante el mayor grado de adecuación de los contenidos de la instrucción a las características ocupacionales que presenta la División de Trabajo; es decir “ las acciones de capacitación adquieren particular importancia cuando son orientadas correctamente hacia las necesidades de personal de las empresas” ⁴⁹ . Sin embargo muy poca importancia se le ha otorgado a la dimensión cualitativa de la capacitación y del empleo, es decir, a la calidad y seguimiento de la capacitación, las condiciones del trabajo, la calidad del mismo, las formas alternativas de organización y división del trabajo y del efecto de éstas sobre la calificación de la fuerza laboral, ya que en cuanto mayor sea el efecto del actual proceso de innovación tecnológica sobre el volumen del empleo, sobre la rápida obsolescencia de múltiples ocupaciones y oficios y sobre los nuevos requerimientos de calificación intelectual y ocupacional; considero, tendrá consecuencias sociales y económicas graves para un país como el nuestro, subdesarrollado.
- Esta capacitación es un pretendido proceso integrador de la clase obrera desplazada bajo los llamados cursos para el auto-empleo, pero en realidad es una capacitación técnica con el discurso educativo ideológico del régimen para evitar que se genere una comunidad fuera del control del Estado, por los riesgos que ello implicaría para el sistema que nos gobierna y para el modelo de sociedad que se requiere seguir construyendo.

En el caso específico de estos cursos de auto-empleo sucede lo siguiente:

- La duración del curso de dos meses resulta ser insuficiente para el aprendizaje, dado que el 20 % de ese tiempo se emplea en teoría de otras materias como son Administración y Recursos Humanos, 20 % en llevar y traer el material con el que se trabaja, otro 20 % en teoría del tema específico del curso; todo esto da como resultado el que se tenga solamente

⁴⁹ Ibid. p. 3

el 40 % de práctica efectiva.

- A la mayoría de los alumnos les resulta tedioso las materias antes señaladas y aunque en teoría es muy conveniente que se den estas materias, en la práctica no dan los resultados esperados, ya que la mayoría de los alumnos son personas adultas y por lo consiguiente el individuo al ser adulto y por el cúmulo de experiencias adquiridas en trabajos anteriores, ya tiene la habilidad de relacionarse, lo cual no hace necesario el retomar estos temas y sí en cambio resulta ser pérdida de tiempo en el aprendizaje práctico del oficio en estudio.
- No puede ser posible que con un curso de dos meses se adquiriera un nivel de preparación competitivo para poder conseguir empleo, no hay que olvidar que la mayoría de los alumnos son personas que han sido liquidadas de los empleos anteriores y que aún con los años de experiencias en sus respectivos oficios difícilmente encuentran trabajo; principalmente por la edad.
- Hay algunos maestros que dominan su oficio, pero al momento de transmitir los conocimientos teóricos carecen de la preparación adecuada, por lo que caen en lo repetitivo como el ponerse a dictar lo que ya se tiene en las lecturas que proporcionan sobre el tema, lo cual hace monótona la clase con la consiguiente pérdida de tiempo pudiéndose aprovechar mejor en tener más práctica efectiva.
- En el curso de reparación de máquinas de escribir, a veces no se cuenta con máquinas para las prácticas; cabe hacer notar que las máquinas con las que se practica son mecánicas y esto aunado a lo reducido del curso limita también las expectativas de empleo ya que ante el avance tecnológico este tipo de aparatos se vuelven obsoletos.
- En los demás cursos sucede lo mismo que lo mencionado en los dos puntos anteriores, por lo tanto, de que manera se puede pensar en auto-emplearse ¿ Con qué dinero iniciarse ? si la mayoría de las personas toman el curso principalmente por la “ayuda económica” que dan.
- Al finalizar el curso no se contempla un seguimiento en la capacitación lo cual limita el conocimiento ya que no alcanza el tiempo para ver máquinas más modernas, por lo tanto es absurdo pensar en independizarse.

Resumiendo lo anteriormente descrito tenemos que:

- Al ser muy reducido el tiempo que dura la capacitación, no se alcanza a tener los conocimientos suficientes para incorporarse al mercado laboral.
- Estos cursos no abaten el desempleo, son contadas las personas que logran trabajo dentro

del área de la capacitación recibida.

- No se tienen recursos económicos ni experiencia en el oficio para poder auto-emplearse ya que para ello se requiere más de habilidades que de conocimientos, de ahí que sea innecesario de que se den otras materias, por otra parte con el continuo avance tecnológico que viene del exterior y la promoción que se hace estructuralmente aquí y que condiciona a la asimilación de ese conocimiento e instrumentación importado, como se puede pensar que con este tipo de cursos se pueda abatir el desempleo.

5.3. PROPUESTAS

Convencido de la importancia que tiene la capacitación para la productividad y desarrollo del País y después de haber analizado la estructura y cursos de los PROBECAT, es necesaria una reestructuración buscando la simplificación de su estructura organizativa, así como definir estrategias para el mejor desarrollo y formación de los recursos humanos que participan en estos organismos y así a través de ésto planificar adecuadamente el tipo, cantidad y calidad de personal requerido para el cumplimiento de sus funciones, y para lograrlo se requiere de:

- Diagnósticos y evaluaciones confiables y una planeación adecuada.
- En cuanto al desarrollo de los cursos, mejor sería convinieran la SEP, la ST y PS en que los cursos de capacitación tengan un seguimiento y paralelo a ello las personas que los cursan complementen su educación básica y obtengan su certificado de secundaria ya que así con una instrucción básica podrán seguir avanzando en su formación y de esta manera estarán en mejores condiciones de poder afrontar y aprender frente a cualquier situación que se les presente según su ámbito laboral.
- Es básico que esta obligación de capacitar haga que las unidades de capacitación para el trabajo estén ligadas todavía más directamente con las entidades económicas privadas; y en función de las necesidades de las empresas se aproveche al máximo la capacidad de sus instalaciones para que garanticen la capacitación efectiva en la cantidad y calidad de personal que éstas requieren.
- Para esto, es necesario una política industrial integral de empleo real en donde intervengan todos los participantes en esta dinámica, banqueros, empresarios y trabajadores; es necesario que se rompa con ese sindicalismo corporativo y sus estructuras obsoletas, ya que es muy notable la existente división entre el discurso democrático de la cúpula sindical y los funcionarios del gobierno y la política de hostigamiento y desinterés a los requerimientos de la sociedad. La represión ha sido directa, prueba de ello es el despido masivo de trabajadores desde principios de esta década con la complacencia y la descaradas maniobras y cuantiosos fraudes del grupo que detecta el poder y la longevidad de la dirigencia sindical que a pesar del cambio del líder, se mantiene en una actitud servil al gobierno

disimulando formas y manejando deslindes críticos para uso político. Una de las maniobras más usadas es la de ofrecer espacios en la gestión siempre y cuando no se pierda el control oficial. La política sindical, llamada nuevo sindicalismo no ha cambiado su estructura y funcionamiento.

- Este tipo de capacitación debe tener un seguimiento para que al estudiante se le pueda proporcionar también una instrucción general básica y común en matemáticas, lógica, mecánica, historia, etc. (secundaria obligatoria) que les permita ir más allá de la adaptación tecnológica y así de esta manera, al tener una visión más amplia de los conocimientos que entran en el proceso de transformación de la materia prima sobre la que trabajan, así como de los instrumentos que manipulan, puedan proponer y diseñar nuevos desarrollos técnicos ya que estos trabajadores desplazados por la amplia experiencia que tienen pueden cuestionar las formas viciadas de trabajo y las relaciones que los niegan como sujetos y proponer nuevas formas de organización racionales y desarrollar alternativas tecnológicas. Pero principalmente estas clases marginadas, con el seguimiento y formación educativa, podrá integrarse al mercado laboral en “igualdad de oportunidades” con posibilidades de afrontar el avance tecnológico. (Ver apéndice estadístico pag. 103).
- A este tipo de trabajadores (desempleados) que se capacitan después de haber sido despojados de todo lo que producían con su trabajo a través de una desventajosa política fiscal y después de ser despedidos de sus empleos a ellos más que a nadie el Estado debe proporcionarles asistencia efectiva y en especial a los de más bajo ingreso. Este trabajador desempleado, al termino de su capacitación, debe contar con un ámbito de trabajo asegurado.
- La capacitación debe tener una vinculación cotidiana del aula con el entorno social y de la teoría con la práctica.
- La capacitación debe ser una tarea compartida estrechamente por maestros, alumnos y empresas, con la concurrencia del administrador educativo para la realización del diseño, formulación de libros o auxiliares didácticos, programas escolares y extraescolares, lineamientos de organización académica y de carácter democrático etc.

Pero para todo ello se requiere de :

- Un consejo magisterial-popular, que consulte constantemente al pueblo y a los maestros para orientarse y adoptar las acciones necesarias para hacerse escuchar por el gobierno, aunque no se puede esperar que el régimen dominante renuncie fácilmente a las políticas actuales que han redituado tanto poder económico y político a sus dueños, pero es necesario la socialización de una propuesta que reivindique y movilice al pueblo y a los maestros, en tanto que sea atractiva y factible para un cambio en lo inmediato y con perspectivas a largo

alcance.

- En el curso específico de los PROBECAT , la capacitación debe de ser 100 % practica ; además, la educación de acuerdo a lo que dice el artículo 3°. Constitucional al ser pública, su gratuidad no se cumple con el hecho de ofrecer un espacio para la asistencia a clases sino que se deben crear las condiciones básicas para el trabajo de quienes terminen la capacitación (ver diagrama “Propuesta de seguimiento de la capacitación” en Anexo).

En cuanto a población se refiere, México experimenta un proceso de urbanización acelerado, la Ciudad de México pasará a ser en el año 2000 la región metropolitana del mundo, con mayor número de habitantes, cerca de 32 millones . Dicha urbanización no es sino parcialmente la consecuencia de la industrialización y de la expansión de los servicios necesarios al Estado y a las empresas.

El éxodo rural, la ruina del artesanado y del comercio, expulsan una mano de obra que no es absorbida sino en una débil proporción por una industrialización subordinada y dependiente, centrada en una tecnología dirigida más al fin de lucro que a la creación de empleo.

Así, el proceso de urbanización crea un deterioro cada vez mayor de las condiciones generales de vida, pero no como consecuencia de la concentración ecológica, sino como expresión de la contradicción entre la pobreza creciente de una gran mayoría de la población y el carácter capitalista dominante de bienes y servicios.

“ Según el Banco Mundial (B M) calcula que en las próximas tres décadas, la fuerza laboral del mundo aumentara en 1 200 millones de personas que se sumarán a los 2 500 millones que existen actualmente”⁵⁰

Según el Instituto de la Población Mundial, para el año 2 015 la población podría ser de 8 000 millones de habitantes actualmente sumamos 5 750 millones; cada segundo nacen 3 nuevos seres humanos en todo el planeta, 190 cada minuto y 274 mil cada día. Con base en los datos anteriores calculamos que cada día nacen 91 mil personas condenadas al desempleo o subempleo en todo el mundo,

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 30 % de la fuerza laboral de todo el mundo se encuentra sin empleo o está subempleada, hablamos de alrededor de 820 millones.

De acuerdo a las explicaciones de la OIT el mundo de hoy se caracteriza por una creciente competencia mundial y está enmarcada en la internacionalización de la economía. Estos fenómenos sumados a factores cíclicos, a la dependencia de las economías y a las fluctuaciones

⁵⁰ Gil José Manuel de la Torre. Desempleo y Sobrepoblación. p.p. 46-47.

de las tasas de interés, influyen en el desempleo.

Dentro de las alternativas para frenar en parte estos fenómenos sociales, está el de promover la educación para el trabajo en toda la República Mexicana de tal manera que permita por una parte la integración de los egresados al medio social comunitario y , por otra, facilite un proceso formativo que permita el acceso a los niveles superiores de educación de aquellos egresados que así lo decidan.

Se deberá dar mayor atención a la población que habita en las zonas rurales y la población de las áreas urbanas empobrecidas, a través de una mayor canalización de recursos humanos, económicos y material didáctico.

Pero el problema es que no existe una verdadera política de empleo. Hay programas de capacitación o de intermediación del gobierno en el mercado laboral, por medio de bolsas de trabajo; pero el problema está en la generación de empleos. Aunque pueden ser buenos, estos programas no resuelven el problema, no crean trabajos.

La política económica que se ha seguido en los últimos tres sexenios, incluyendo el actual , es una política antiempleo.

CONCLUSIONES

En este breve capítulo final, deseo ofrecer una interpretación de la dirección que puede seguir al desarrollo futuro de los PROBECAT.

Los enormes y continuos cambios que he observado durante los últimos veinte años de mi vida en que he estado involucrado con esta ciudad (D.F.), aunado a mi nivel de conciencia adquirido con los hechos vividos me sugieren tener cierta cautela acerca de la exactitud de cualquier predicción. Sin embargo, espero haber logrado esbozar en los capítulos anteriores el tipo de capacitación que el Estado Mexicano ofrece así como de plantear hipótesis más que conclusiones de que no solamente a través de la capacitación las autoridades educativas, administradores urbanos y toda la gente involucrada podrán resolverse los problemas existentes de la población mexicana, es decir: empleo, desempleo, migración, delincuencia etc.

Esto nos debe de dar base para seguir investigando más, en lo que a las necesidades de la población y la capacitación se refiere, para que así de esta manera obtener más elementos que nos permitan realizar mejores programas en todos los niveles, acerca del futuro de nuestra población y de nuestra ciudad.

No me propongo repetir ni resumir lo ya anteriormente descrito en capítulos anteriores, sino reunir en una interpretación más amplia, lo que es y debería ser la capacitación, como medio de poder mejorar en parte la situación de nuestro país.

Se trata de un punto de vista personal, desafortunadamente no lo puedo discutir con los actuales responsables de la toma de decisiones en México, pero mi intención siempre ha sido describir las cosas como son y en este caso lo sustento con el hecho de haber tomado uno de los cursos PROBECAT tanto por ser un desempleado más como para la realización de este trabajo.

Por lo tanto habiendo llegado hasta aquí pienso me encuentro en una posición que me permite emitir una opinión:

Las crisis siempre han existido, y en el caso de la Ciudad de México ya es enorme y continuará creciendo aún más.

La crisis es continua e irreversible, al igual que las respuestas e iniciativas "ciudadanas", por consiguiente es obligada la pregunta:

¿ Hasta que punto las poblaciones futuras de la Ciudad de México serán capaces de confrontar y enfrentar su crecimiento y el desempleo ? y ¿ Qué medidas si es que existen, mejorarán las oportunidades de éxito ?.

En respuesta a la primer pregunta, siento que debo ser optimista a pesar del panorama nada halagador y de las criticas expresadas a través de todo este trabajo; y creo que debo ser optimista básicamente por dos razones:

1. Porque los mexicanos somos enormemente creativos y hemos sobrevivido a través de nuestra historia a problemas semejantes o peores; aunque con enormes costos sociales y económico.
2. Porque el compromiso político tendrá que surgir si se quiere que sobreviva la estructura política actual (lo cual dudo mucho), de ser así deberá de ajustarse a los tiempos actuales y sólo espero que suceda sin represión ya que la realidad histórica así nos lo demuestra (y siempre existe esa posibilidad). Pero la crisis a llegado a tal punto que las cosas no pueden seguir igual, lo cual nos indica que es muy probable que el modelo de estructura verdaderamente cambie y se puedan crear las bases para una gestión educativa conformada por instancias colectivas, representativas, una instancia organizativa con decisión y acción constituida por los sindicatos, la comunidad trabajadora, las autoridades educativas y en su conjunto tengan un funcionamiento regular para plantear programas de trabajo y cumplirlos; hacer reuniones de evaluación e información a toda la comunidad sobre el avance de los mismos.

Esto generaría una unidad magisterial - popular con fuerza para transformar la educación y presionar al gobierno a cumplir sus responsabilidades; además permitiría imponer continuidad en la capacitación, en el estudio de las grandes masas y así rebasar los límites de un nivel educativo de capacitación determinado.

Toca al Administrador Educativo la difícil tarea de generar una nueva educación, romper con la educación impuesta por quienes nos han dominado, arrancar al Estado muchas de nuestras demandas y para ello nuestras nuevas orientaciones y practicas educativas requieren de una nueva base magisterial con creatividad y decisión; se requiere como ya lo mencione anteriormente romper con ese sindicalismo corporativo que nos condiciona a vivir bajo las condiciones de un capitalismo de modernización neoliberal.

Y por ultimo en cuanto a la expansión poblacional y crecimiento de la ciudad la crisis se centra, en realidad en lo que se logre fuera del D. F.; es decir depende de lo que el Estado de México sea capaz de hacer ya que en lo que resta para llegar al año 2000 la mayor parte del crecimiento, ocurrirá en el Edo. de México, sobre todo en los municipios exteriores de la zona metropolitana.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ARIAS Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Edit Trillas. México, 1982.
2. CALVA José Luis. Formación de Recursos Humanos, Desarrollo Tecnológico y Productividad. Universidad de Guadalajara. 1ª. Edición Talleres Doble Luna. Editores e Impresores, S. A. Febrero, 1997. 281 p.
3. CORTES Juárez Oscar. Geografía de México. México Fernández Editores 1ª Edición 1997. 208 p.
4. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, 1991. 208 p.
5. Coordinación de estudios administrativos. Glosario de términos administrativos. Presidencia de la República, México, 1982.
6. DAHRENDORF R. La sociedad Industrial a partir de Marx Editorial Taurus. Madrid, 1983. 314 p.
7. DESCARTES René. Discurso del Método, segundo de los métodos; los principios de la Filosofía, la Metafísica, Aguilar; Madrid, 1966.
8. JAGER Werner Wilhelm. Paideia. Los ideales de la Cultura griega. FCE. México, 1971. 1151 p.

9. JIROAKA M. La enseñanza en Talleres de pedagogía para el adiestramiento. 1973. No. 12, Jul.-Sept. Vol. II.
10. Ley Federal del trabajo. México, Editorial Porrúa Hermanos, S. A.; 1978. 119p.
11. Martínez Chávez Víctor Manuel. Teoría y práctica del Diagnostico Administrativo. Un enfoque de sistemas. México, Trillas, 1989. 220 p.
12. M. Bochensi I. Los modelos actuales del pensamiento, 14ª Edición. Rialp, Madrid, 1981.
13. PEREZ C. Cambio Técnico, reestructuración competitiva y reforma institucional en los países en desarrollo en el trimestre económico, Vol. LIX, enero, 1992. México.
14. PINTADO Villatoro Roberto. Proceso de Capacitación, Editorial Diana. México, 1972.
15. PORTILLO López José. Capacitación 1º. Ed. México. Editado en la Secretaría de Programación y Presupuesto. 1981.
16. SILICEO Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Edit. Limusa. México. 1980.

HEMEROGRAFIA

17. BOLETIN informativo del D.F. Realidades Laborales. Año 2, No. 1 Enero-Febrero de 1997 16p.
18. GIL DE LA TORRE José Manuel. Nuevos Jinetes del Apocalipsis. Desempleo y Sobre población. Revista tiempo No. 2671, 1996. 80 p.
19. GOMEZ Irene Baas, Ma. De la Paz O. y Angeles Santiago, Migración y Desempleo. Revista tiempo No. 2686. Mayo 1997 80 p.
20. RENDON Teresa. Desempleo. Revista Expansión No. 677 octubre 1995 p111
21. REZA Trösino Carlos. Antecedentes de la capacitación y el Adiestramiento en México. Revista laboral, práctica jurídico administrativo. No. 12 Edicionales contables y administrativas S.A. de C.V.; ECASA. Año 1, México 1993.
22. SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO. Manos a la Obra. Revista, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 8p.
23. HUGO, Pipitone Migración y Desempleo Revista tiempo No. 2686 Mayo 1997 80 p.

DOCUMENTOS

24. CASALET M. Reestructuración Productiva y Calificación de la mano de obra. Documento OIT/Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Bs As. 1987.
25. Coordinación General de Estudios Administrativos. Glosario de Términos Administrativos. Presidencia de la República, México. 1982. 70 p.
26. ESTEVA Gustavo. Proyecto de Necesidades de Educación Capacitación y Adiestramiento de los Sectores Marginados Urbano y Rural. Instituto Nacional para la Educación de Adultos. Fondo de Cultura Campesina, Documento No. 5 Enero, 1984.
27. IMSS. Guía Práctica de Ayuda para la Capacitación. 1983.
28. LEITUMKALIL, N. Escritos sobre formación profesional. ST y PS. México, 1985.
29. SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. Manual de Técnicas Didácticas. 1985.
30. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1984-1988, México, 1984.

APENDICE ESTADISTICO

DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLOGICA INDUSTRIAL

CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS No. 54

OTORGA EL PRESENTE

D I P L O M A

A: MARTINEZ RORIANO JESUS

POR HABER ASISTIDO Y ACREDITADO SATISFACTORIAMENTE EL CURSO

DE: REP. DE MAQUINAS DE ESCRIBIR

DENTRO DEL PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA

TRABAJADORES (PROBECAT)



Manuel Ortiz
S. E. P.
DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLOGICA INDUSTRIAL
CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS No. 54
SAN JUAN DE LOS RIOS
ING. MANUEL ORTIZ
DIRECTOR

MEXICO D. F., MARZO DE 1996.

CUADRO No. 1

DELEGACION GUSTAVO A. MADERO SUBDELEGACION DE DESARROLLO ECONOMICO CEDEPECA

CALCULO DE INDICADOR DEL NIVEL DE DESEMPLEO

POBLACION DEL D.F.	9,000,000
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (40%)	3,600,000
INDICE DE DESEMPLEO EN EL D.F. (8%)	288,000

POBLACION EN GUSTAVO A. MADERO	1,256,000
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (40%)	502,400
INDICE DE DESEMPLEO EN G.A.M. (8% PROPORCIONAL A D.F.)	288,000

FUENTE: Subdelegación de Desarrollo Económico (CEDEPECA. Delegación G. A. M.)

CUADRO No. 2

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBDIRCCION DE EMPLEO, DEL DISTRITO FEDERAL
 SERVICIO DE EMPLEO DEL DISTRITO FEDERAL
 SOLICITANTES

ENERO-SEPTIEMBRE
 1997

DELEGACION	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	TOTAL
ALBARO OBREGON	549	696	588	924	631	669	454	542	612	5,665
AZCAPOZALCO	422	525	333	526	579	1,039	587	463	438	4,912
BENITO JUAREZ	394	256	184	295	317	294	373	251	310	2,674
COYOACAN	234	296	290	359	392	443	370	368	360	3,112
CUAJIMALPA	111	105	59	100	655	112	120	97	75	1,434
CUAUHTEMOC	525	500	415	756	333	408	406	392	465	4,200
GUSTAVO A. MADERO	999	960	893	1,345	1,308	1,292	1,766	1,449	1,550	11,562
IZTACALCO	326	405	283	424	301	387	385	297	282	3,090
IZTAPALAPA	367	1,686	288	1,385	280	334	273	349	327	5,289
MAGDALENA CONTRERAS	177	194	90	148	144	146	190	242	157	1,488
MIGUEL HIDALGO	2,246	1,870	1,500	1,817	1,401	2,093	2,012	1,999	1,504	16,442
MILPA ALTA	17	22	48	40	17	55	46	33	29	307
TLAHUAC	86	172	131	116	117	117	589	463	463	2,254
TLALPAN	288	369	294	446	309	553	527	438	362	3,586
VENUSTIANO CARRANZA	674	636	507	428	482	530	679	535	649	5,120
XOCHIMILCO	435	474	382	434	325	477	825	510	369	4,231
TOTAL	7,850	9,166	6,285	9,543	7,591	8,949	9,602	8,428	7,952	75,366

Fuente de servicio de Empleo del Distrito Federal

CUADRO No. 3

DELEGACION GUSTAVO A. MADERO SUBDELEGACION DE DESARROLLO ECONOMICO CEDEPECA

COMPORTAMIENTO ANUAL DEL SERVICIO DE EMPLEO

PERIODOS	1995	1996	1997
----------	------	------	------

PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION

TOTAL DE BECAS:	4000	3700	1315
TOTAL DE CURSOS:	123	139	54

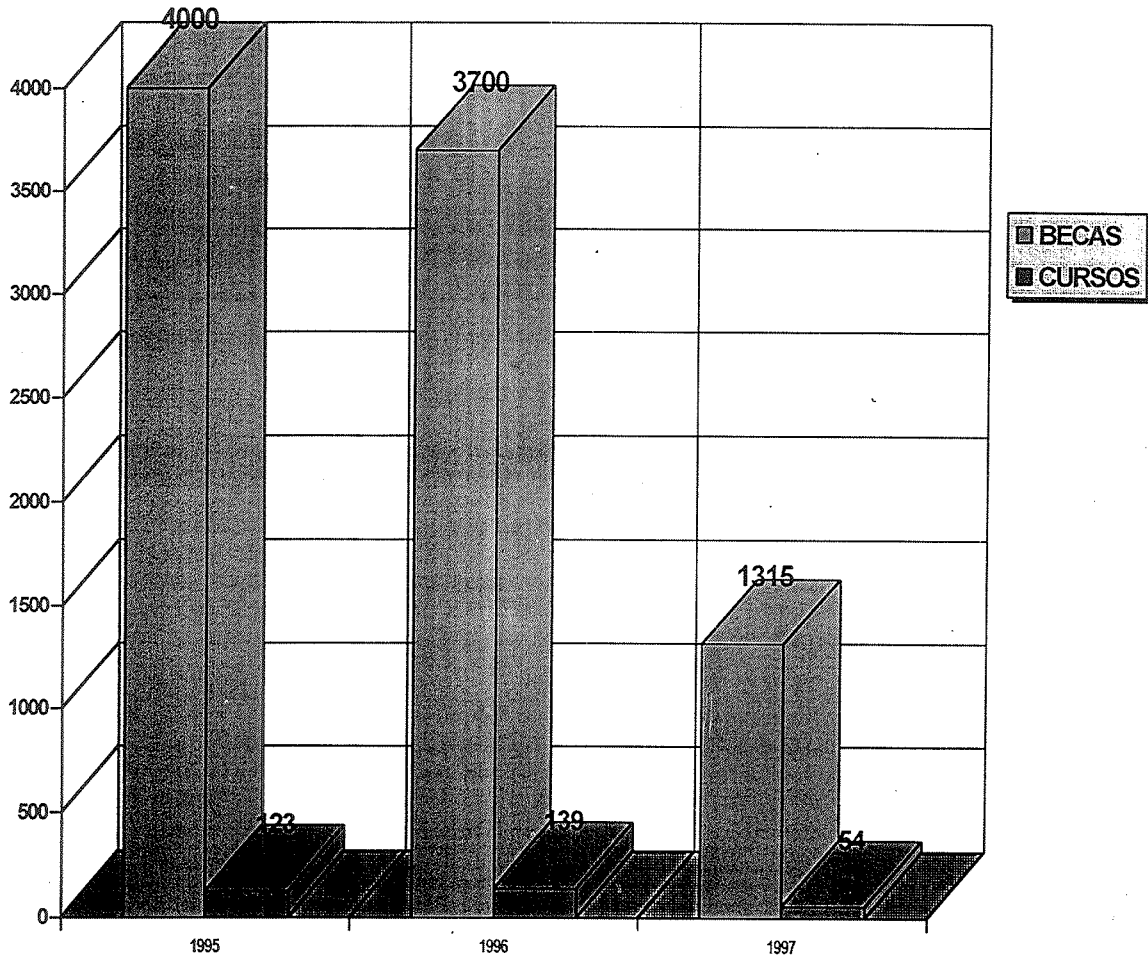
SERVICIO DE COLOCACION DE TRABAJADORES

SOLICITANTES	15155	9751	19780
VACANTES	17874	16758	18336
ENVIADOS	15929	11423	11535
COLOCADOS	3860	6703	3726

FUENTE: Servicio de Empleo del Distrito Federal

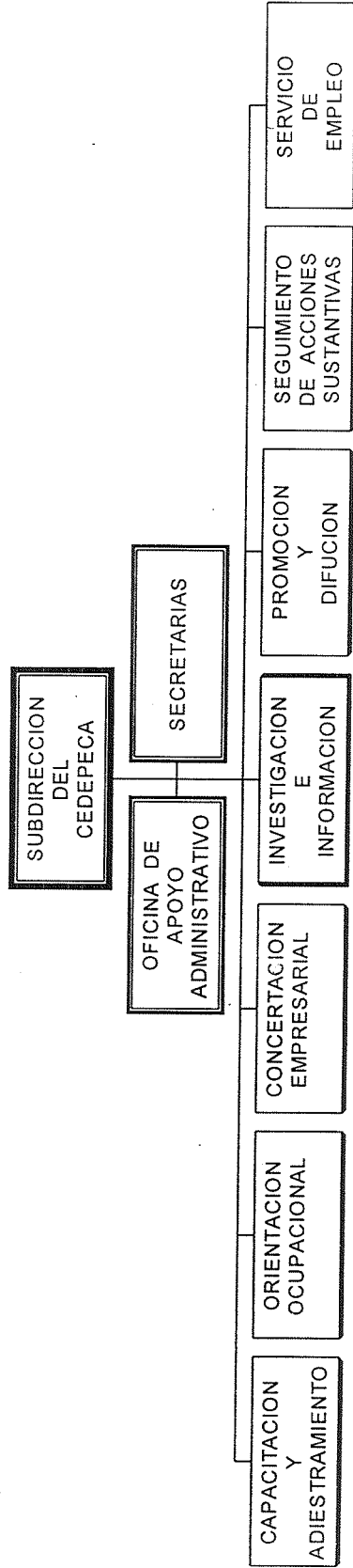
GRAFICA N° 1

COMPORTAMIENTO ANUAL DE PROGRAMAS DE BECAS



FUENTE: Servicio de Empleo del Distrito Federal

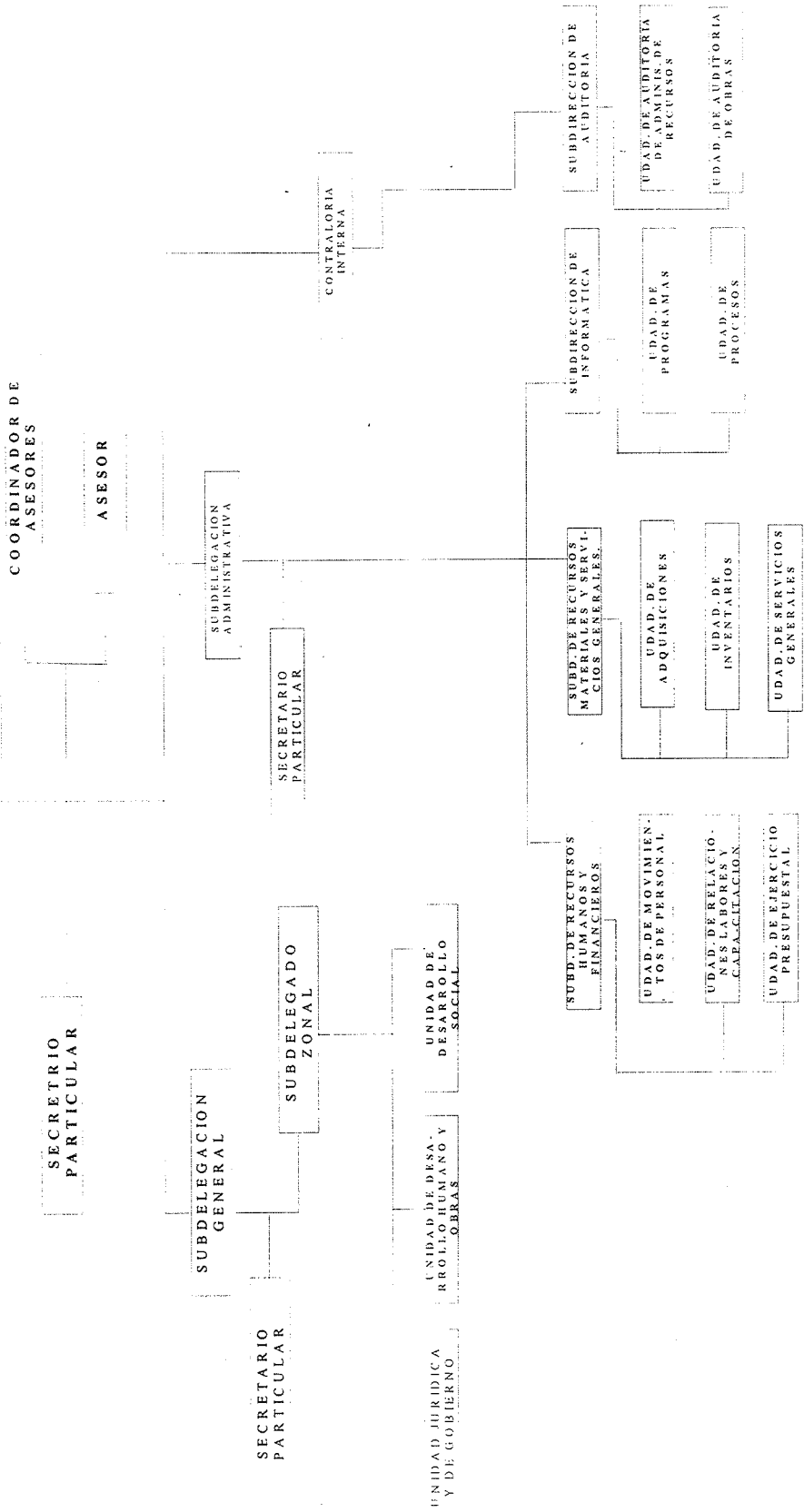
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS CEDEPECA



O R G A N I G R A M A

DELEGACION GUSTAVO A. MADERO

DELEGADO



PROPUESTA DE SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACION

