



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

**“LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO PROCESO EDUCATIVO EN
SEDESOL”**

**TESIS
Que para obtener el título de licenciada en
pedagogía**

PRESENTA:

JULIETA VERENICE RODRÍGUEZ MONDRAGÓN

Asesora de Tesis: Maestra María Guadalupe Carranza Peña.

México, D.F., diciembre de 2004

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por estar siempre a mi lado, por cuidarme, por ayudarme y por darme la satisfacción de ver este trabajo terminado.

A MIS PADRES:

Por darme todo lo necesario para ver mis estudios profesionales terminados, por guiarme y apoyarme, por estar incondicionalmente cuando más los he necesitado, por eso y mucho más, muchas gracias.

A MIS HERMANOS:

Por ser siempre un aliciente para seguir adelante y por estar conmigo en todo momento.

A MI ASESORA:

Por compartir conmigo sus conocimientos, por el apoyo y por el tiempo que dedico a este trabajo, por ser una gran miga, muchas gracias.

INDICE

Introducción	1
Capítulo 1 La capacitación en México	
1.1 Antecedentes.....	4
1.2 Marco legal de la capacitación.....	8
1.3 Contexto Actual de la capacitación.....	15
1.3.1 La capacitación laboral ¿moda o necesidad?.....	20
Capítulo 2 Capacitación y Educación	
2.1 Conceptos de Capacitación, Entrenamiento y Adiestramiento.....	24
2.2 Educación permanente y capacitación.....	29
2.3 Educación de adultos y Capacitación.....	32
2.4 Capacitación una oferta de Educación no formal.....	37
2.5 La Educación a través del trabajo.....	43
Capítulo 3 El proceso de capacitación en SEDESOL	
3.1 SEDESOL, La institución.....	46
3.2 Estructura Orgánica.....	49
3.3 Planeación de la capacitación en SEDESOL.....	52
3.3.1 Misión, Visión y Objetivos de la capacitación.....	53
3.3.2 Detección de Necesidades de Capacitación.....	56
3.3.3 Programación y Ejecución.....	60
Capítulo 4 Análisis e interpretación de los datos	
4.1 Objetivo.....	69
4.2 Selección de la muestra.....	69
4.2.1 Instrumentos.....	70
4.2.2 Presentación y Análisis de resultados.....	72
4.2.3 Gráficas e Interpretación.....	79
4.3 Propuesta.....	102
Conclusiones.....	117
Bibliografía.....	119

INTRODUCCIÓN

En la actualidad nos estamos enfrentando constantemente a cambios políticos, sociales, económicos, tecnológicos, científicos, culturales; que exigen a los sujetos la preparación para enfrentarse y responder a éstos, por lo que se hace necesaria la búsqueda de alternativas educativas que apoyen la formación y preparación de los individuos.

Esta situación da lugar al surgimiento de acciones pedagógicas que dan respuesta a dicho problema, una de estas es la educación permanente y dentro de esta área la capacitación laboral, como una educación en y para el trabajo, la cual adquiere grandes dimensiones, dado que ahora, las empresas que realmente quieran ser competitivas deben reconocer que los procesos educativos que forman al factor humano son parte muy importante para el desarrollo integral de la persona, por lo que se debe considerar la formación de los trabajadores como parte esencial al plantear sus objetivos como empresa.

La capacitación laboral forma parte de la educación no formal y es parte importante para preparar a los sujetos que no tienen la posibilidad de asistir a la escuela ya que por medio de ésta, se les apoya para formarse integralmente dentro de su lugar de trabajo.

La educación ofrece una nueva posibilidad para los trabajadores a través de la capacitación, relacionándose así con el quehacer pedagógico. Por lo que dentro de esta investigación también se hace notar la importancia del pedagogo dentro del área de capacitación de cualquier institución, pues éste se encarga de desarrollar y supervisar todos los procesos educativos que se lleven a cabo dentro de una empresa.

Así mismo se hace cargo de detectar las necesidades de capacitación, de planear dichas acciones, de diseñar programas y material didáctico, y de formar a todo el personal que integra la empresa.

El objetivo de este trabajo, apunta al reconocimiento que se debe dar a la capacitación laboral como una opción educativa más, para los sujetos que no pueden prepararse dentro del ámbito formal.

En el primer capítulo se escribe sobre los antecedentes de la capacitación laboral, para ver que estos antecedentes demuestran que desde sus inicios la capacitación fue fundamental para lograr la formación de los sujetos y a pesar de que se piensa que surge como una estrategia para tener personal calificado y así mayores ganancias dentro de las empresas, ésta es parte importante de la educación dentro de cualquier ámbito laboral. Así también dentro de este capítulo fue importante mencionar el marco legal que rige a la capacitación y como es que ésta se ha convertido en una necesidad.

En el segundo capítulo se identifican las diferencias entre los conceptos de capacitación, entrenamiento y adiestramiento, para entender que es la capacitación, la importancia que tiene y su relación con la educación, con la finalidad de que se reconozca a la capacitación laboral como una parte importante de la educación en y para el trabajo, y como un área importante de la educación no formal, permanente y de adultos.

En el capítulo tres se describen todas las fases que forman parte del proceso de capacitación dentro de la Secretaría de Desarrollo Social, lugar donde se llevó a cabo la investigación y donde se comprobó que efectivamente la capacitación es una opción más de educación y lo importante que es el pedagogo para llevar cabo este proceso educativo.

En el capítulo cuatro se hace la presentación y análisis de resultados obtenidos dentro de la investigación de campo.

Estos planteamientos sirven para dar a conocer que la capacitación laboral no es simplemente un herramienta de los empresarios para crear mano de obra barata y calificada, sino que también es un oportunidad más que se pone a disposición de los trabajadores para que estén en constante formación.

La capacitación es un proceso educativo el cual proporciona las herramientas y los conocimientos teórico - prácticos necesarios para lograr sujetos integrales y no solo máquinas productoras.

CAPÍTULO 1 La capacitación en México

1.1 Antecedentes

La capacitación laboral en México no es una actividad, de reciente aparición, pues desde la época prehispánica dentro de las escuelas como el Calmécac y el Telpochcalli, se enseñaba a los sujetos, un oficio, un arte o se les preparaba para ser guerreros.

“El Telpochcalli era la escuela de la guerra. En cada barrio (Calpulli) existía uno de estos establecimientos. La enseñanza impartida en el Telpochcalli era práctica, los alumnos aprendían a labrar en común la tierra, para ganarse sustento y vestido”. (LARROYO: 1986:55).

Se les capacitaba para desempeñar de manera adecuada su trabajo y al mismo tiempo aprendieron lo que se consideraba apropiado, una educación de acuerdo a sus necesidades.

“Al Calmécac acudían los hijos de los nobles; predominaba la formación religiosa. Se instruía a los mancebos a descifrar jeroglíficos, a ejecutar operaciones aritméticas, a observar el curso de los astros, a medir el tiempo, a conocer las plantas y los animales y a recordar importantes sucesos históricos”. (LARROYO: 1986:54).

La educación también para los nobles consistía en capacitar o instruir, a los sujetos, para desempeñar adecuadamente una actividad, todas las tareas educativas de la época estaban encaminadas principalmente a desarrollar en los individuos las habilidades necesarias para realizar adecuadamente su trabajo.

En la época colonial se comenzaron a establecer nuevas escuelas, los franciscanos fueron los primeros en fundarlas. “A espaldas del convento de San Francisco, Fray Pedro de Gante fundó una escuela donde asistían los hijos de los señores indígenas. En 1525, Fray Martín de Valencia organizó otra escuela. Los mismos franciscanos fundaron el Colegio Imperial de la Santa Cruz de Tlatelolco en 1536 y el Colegio de San Juan de Letrán en 1547”. (SEP:1997:97)

Dentro de estas instituciones se llevaban a cabo muchas actividades encaminadas a preparar a los alumnos, para las diferentes acciones que tendrían que realizar dentro de su vida diaria.

Dentro de todos estos colegios, “se tenían entre su variedad de actividades docentes, la educación para los hijos de la minoría gobernante; la enseñanza catequista en el patio, la educación de niñas indias” (ROBLES:2002:20), y cabe destacar para nuestros fines, la enseñanza práctica con miras a la capacitación profesional, ya que a los varones les enseñaban las primeras letras, artes y oficios, como el de carpintero sastre y zapatero , entre otros; también aprendían a pintar.

“Los frailes Agustinos les enseñaron, entre otros oficios, a trabajar la madera para hacer muebles, y la fundición para hacer campanas. Los dominicos los instruyeron en la técnica para hacer cerámica”. (SEP:1997:97).

Durante el periodo Porfirista, que estuvo influenciado por positivistas como Gabino Barreda y Justo Sierra, la educación y la economía sufrieron grandes transformaciones, se promovió la industrialización y se intento afrancesar nuestra cultura como camino seguro para lograr la integración del país al desarrollo mundial.

En esta etapa la educación se asocia con la idea civilizadora y democrática de nuestro país dando mayor promoción a la enseñanza pública y aumentando el presupuesto destinado a la educación.

En 1921 se desarrolla un nuevo proyecto educativo, de José Vasconcelos que está interesado principalmente en la educación rural y deja valores fundacionales, como son la vinculación de la educación con la Soberanía y la independencia, su sentido nacionalista, una educación de carácter popular y laico que tenía como cometido la integración social.

A la educación impulsada por Vasconcelos le continúa la educación socialista, que se considero efímera y en lo sustancial cancelada, pero esta dejó residuos importantes, hace advertible el compromiso del Estado con la enseñanza pública, la democratización y el valor de la educación para la equidad social.

Pero fue hasta el periodo cardenista con el desarrollo del proyecto tecnológico que se da una importancia a la vinculación de la educación con la producción y el empleo, y se crea el Instituto Politécnico Nacional como una alternativa para satisfacer las necesidades de la política de Industrialización que se reflejaba en ese momento.

“En México, el desarrollo de la industria creó grandes fábricas en regiones, donde se concreta la actividad económica, siendo la base de un proceso natural de agrupación de los trabajadores; asimismo, la división del trabajo entre las ramas de la producción y otras, pone en contacto a los diferentes oficios”.
(RODRIGUEZ:2002:211)

A partir de estos cambios, se hizo necesario especializar a los sujetos, lo cual generó la importancia del adiestramiento y la capacitación en los diversos niveles de la organización, para lograr así una mayor efectividad en la industria.

La capacitación es entonces una fase intermedia entre una sociedad que tiene como principal actividad económica la agricultura y otra cuya base principal es la industria.

Las empresas entonces dieron gran importancia a la capacitación de personal y se encargaron de analizar y diseñar la forma en que se llevaría a cabo esta, pero para las empresas medianas fue más difícil el diseño de su capacitación por lo que optaron por los cursos de capacitación no programados y la selección previa para saber a quien se ofrecerían dichos cursos, con esto, estamos haciendo referencia que en sus inicios la capacitación no contaba con una estructura organizativa que fuera de acuerdo a las verdaderas necesidades de las instituciones, dado el caso de que los cursos solo se aplicaban sin saber si realmente eran necesarios y solo se impartían a cierta población de trabajadores.

En los ochenta la capacitación no logra cubrir las expectativas que se esperaban, pues había deficiencias en los programas de capacitación, como fue “la baja escolaridad de la fuerza de trabajo; el desajuste de los programas de capacitación en una situación de creciente desempleo; la rigidez de los programas existentes; la ausencia de estándares de calidad en la capacitación ofrecida y la falta de participación del sector productivo en el diseño y aplicación de los planes de capacitación”. (LATAPÍ:1999:32)

Para la década de los noventa, las empresas intensifican su actividad hacia la exportación, haciéndose necesarios los programas y sistemas formales de capacitación efectivos.

El Departamento de personal y el jefe inmediato de los trabajadores se encargaron de las actividades de capacitación y de desarrollo de personal. Pero en ocasiones se da a la capacitación poca importancia dentro de estos departamentos.

Siendo éste un breve recorrido histórico de los antecedentes de la capacitación laboral en México.

Lo anterior es una buena base para pensar en la necesidad y posibilidad de incorporar la capacitación en el ámbito de intervención profesional del pedagogo; no sólo como mecanismo para elevar la productividad, sino como una modalidad educativa más que contribuya definitivamente al desarrollo integral del ser humano.

1.2 Marco legal de la capacitación

En la actualidad la mayoría de las empresas se ven obligadas a dar cursos de capacitación a sus empleados, ya que ésta es de gran importancia para obtener recursos humanos mejor preparados, con conocimientos teóricos y prácticos que le permitan ser sujetos integrales con capacidad de responder a las exigencias laborales e intelectuales que el mundo de la globalización nos esta demandando. Para regular los procesos de capacitación el gobierno mexicano se vio en la necesidad de crear lineamientos normativos, los cuales se encuentran en lo que conocemos como Constitución Política y Ley Federal del Trabajo.

La promulgación de la ley que rige la obligación de la capacitación, se origino en 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del Art.132 de las reformas a la Ley Federal del trabajo. Esta fracción nos dice: *“Los patrones se ven obligados a Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la secretaria del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal.”* (TRUEBA: 2003:76)

Este artículo de la ley Federal del Trabajo es uno de los lineamientos de la capacitación, posteriormente se crea, el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores, el cual depende directamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su fin es supervisar el cumplimiento de las obligaciones patronales que se mencionan en el artículo antes citado.

Para el 9 de enero de 1978, por decreto se adiciona la fracción XIII del Art. 123 constitucional que dice:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación”.

(CONSTITUCIÓN POLÍTICA:2000:125)

Por decreto que entró en vigor el 1^a de mayo de 1978 se vio la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo, agregándose el capítulo III bis del título IV, de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Es importante mencionar que en artículo 45 de la Ley General de Educación se hace referencia a la importancia de la formación para el trabajo en la cual se pretende que los sujetos logren la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que les permitan desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados.

“ La formación para el trabajo que se imparta en términos del presente artículo será adicional y complementaria a la capacitación prevista en la fracción XIII del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (SEP:1993:72)

En 1995 el presidente Ernesto Zedillo establece dentro del Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000) que uno de los objetivos principales de éste es superar los desequilibrios entre los grupos sociales y los sectores productivos, así también se pretendía superar las desigualdades entre las oportunidades individuales de capacitación, empleo e ingresos de los trabajadores.

Para llevar a cabo tales propósitos se cuenta con los programas de Desarrollo Educativo, de empleo, capacitación y defensa de los Derechos Laborales 1995 – 2000.

En el programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales se plantea, la importancia de difundir y promover las ventajas de la capacitación y la importancia de la participación de los sectores productivos para lograr la solvencia de una cultura de productividad y calidad entre los trabajadores y los empresarios.

Asimismo, se establece que los trabajadores cuenten con los elementos suficientes para hacer frente a los cambios previsibles en el entorno laboral y se beneficien de éstos, mediante el desarrollo de acciones tendientes a incrementar sus habilidades, su capacidad para llevar a cabo diversas tareas y asumir mayores responsabilidades, lo que les permitirá mejorar su productividad y remuneraciones.

Cada vez se van implementando más normas que legalizan la capacitación laboral en México, las cuales se encargan de asegurar que la capacitación, se desarrolle bajo los lineamientos que dichas normas y acuerdos establecen.

La Secretaría de Educación Pública y el Banco Mundial también se han dado a la tarea de desarrollar documentos que legalicen la capacitación laboral en las diferentes instituciones en las que se implementa la capacitación.

En 1994 se desarrolla el documento denominado Proyecto para el Desarrollo e Implantación del Sistema Nacional de Capacitación para el Trabajo (SNCT). En dicho proyecto se pretende lo siguiente:

- ” a. Certificar la adquisición de competencias por medio de dicho organismo.*
- b. Reestructurar orgánica y curricularmente el sistema actual de capacitación, integrando instituciones públicas y privadas a partir del nuevo enfoque curricular de competencias.*
- c. Incorporar al SNCT un elemento de información, planeación e investigación de necesidades de capacitación y empleo, así como de evaluación de resultados.*
- d. Desarrollar un programa de estímulos a la capacitación que atienda a los trabajadores y empresas.*
- e. Establecer un Sistema Nacional de Acreditación de Conocimientos basado en la flexibilidad administrativa que permita transitar por el Sistema Educativo Nacional.” (BARRON:2000:36)*

Como se puede ver se busca favorecer los esquemas de integración en los que se necesita certificar el conocimiento y las competencias laborales, dándole mayor importancia al saber hacer.

Por esta razón el Sistema Nacional de Capacitación ha otorgado su apoyo para que el sector privado genere centros de capacitación, que beneficien sus respectivas actividades productivas, entre éstos tenemos al Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, el Instituto de Capacitación Automotriz, el Instituto de Capacitación textil entre otros. Igualmente el sector público ha gozado de estos beneficios, dentro de las instituciones gubernamentales se obliga a dar capacitación a sus empleados y hay una cantidad del presupuesto destinada principalmente a dicho fin.

Como podemos ver en nuestro país, la Ley Federal del Trabajo ha convertido en obligatoria la capacitación, siendo la ley que regula los aspectos más importantes del marco legal de la capacitación, dando a conocer los propósitos, los derechos y las obligaciones de los trabajadores, así mismo menciona todo sobre las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, sobre los planes y programas y sobre las sanciones. Dentro del lugar donde se realizó esta investigación, se pudo observar que todo lo que aquí se menciona en materia de legalidad se cumple, dado que se hacen auditorías para ver los resultados y se revisan diversos aspectos, como el tipo de cursos que se imparten, el número de cursos, el registro formal de los instructores en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la operación de los cursos de capacitación en general.

Un indicador importante del cumplimiento de estas actividades se encuentra en la realización de auditorías externas encargadas de la evaluación de los cursos.

Cuadro 1. Marco Legal de la Capacitación

Ley Federal del Trabajo

TEMA	ARTICULO	CONTENIDO
Sobre el propósito de la capacitación	153-A	<ul style="list-style-type: none"> • El propósito de la capacitación es elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador.
	153-F	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades del trabajador en su actividad; proporcionarle información sobre nueva tecnología; prepararlo para una vacante; prevenir riesgos de trabajo, e incrementar la productividad. Mejorar

		las aptitudes del trabajador
Sobre las obligaciones de la empresa	25-VIII Y 391-VII 132-XV 132-XXVIII 153-O 153-E 153-K 153-N 153-Q 153-v	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el contrato colectivo puntos referentes a capacitación • Proporcionar capacitación y adiestramiento. • Participar en las comisiones para este fin. • Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social sobre la constitución y bases generales de las comisiones mixtas. • Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe. • Atender convocatoria para la constitución de las comisiones. • Presentar a la STPS los planes y los programas, e informar de los avances y/o modificaciones de los mismos. • Enviar a la STPS lista de constancia de habilidades.

Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores	153-A 153-H 153-I 153-T-V 153-U	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos del trabajador a la capacitación y adiestramiento. • Obligación de asistir puntualmente a los eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evalúa • Derecho a formar parte de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento • Derechos a constancia respectiva y a figurar en los registros. • Obligación de acreditar o presentar examen de suficiencia cuando se niegue a recibir la capacitación.
Sobre las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.	153-I	<ul style="list-style-type: none"> • Integración y facultades de las comisiones.
Sobre los planes y programas	153-Q	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos de los planes.
Sobre las sanciones	153-S	<ul style="list-style-type: none"> • Hace referencia a los dispuesto en el Art. 878-IV

La capacitación laboral está estrechamente vinculada con la productividad, por esta razón las leyes están encaminadas a facilitar a los trabajadores el acceso a los cursos, que le proporcionaran las habilidades y los conocimientos necesarios para desarrollar de manera adecuada su trabajo.

Es importante resaltar que aunque la capacitación esta encaminada principalmente a aumentar las habilidades en los empleados para que realicen de forma adecuada su trabajo, ésta también proporciona la educación necesaria para progresar tanto en el ámbito laboral como en el personal y social, logrando así que los sujetos se desarrollen de manera integral. Pues hoy se reconoce que la educación va más allá de los límites de la escuela, ya que el hombre necesita actualizar su caudal de conocimientos y manejo de técnicas en forma permanente y la mejor manera de que ésta sea así es por medio de la capacitación.

1.3 Contexto actual de la capacitación

Durante mucho tiempo y en la actualidad se ha considerado que uno de los retos más importantes que enfrenta México ante la apertura económica y la globalización, es contar con fuerza laboral productiva y competitiva en los rangos que exige el mercado mundial.

La capacitación laboral en la actualidad y por la actividad económica que se esta desarrollando en el país, está relacionada con la productividad y con la mano de obra calificada.

El generar mano de obra calificada, con capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías y procesos productivos, es tarea fundamental para el desarrollo económico del país; siendo esta la visión simplista que los empresarios tienen acerca de la capacitación, provocando que una parte de la sociedad tenga la misma idea y consideren que en realidad la capacitación solo sirve para crear sujetos mecanicistas, multifuncionales, productivos, que trabajen para mejoran las ganancias de las grandes compañías.

El pensamiento empresarial sostiene que en el mundo actual el crecimiento sólo es factible a través de la competitividad, para esto son importantes los recursos humanos mejor calificados, y una sociedad formada por sujetos interesados en superarse constantemente, aptos para desempeñarse en una economía dinámica y cambiante.

Estas ideas han logrado que se vea a la capacitación como algo inapropiado que sólo les sirve a los capitalistas y perjudica a los empleados; pero es importante aclarar que si bien prepara a los sujetos para que desempeñen mejor su trabajo, también lo hace para ser mejores personas, capaces de pensar, razonar y desarrollarse en el ámbito laboral, personal, social y educativo, siendo este último el más importante y el que permite que todos los anteriores puedan lograrse.

Podemos afirmar que más allá de las intenciones de la parte patronal de elevar la productividad ocurren cambios en los modos de comportamiento y pensamiento de los trabajadores que salen del control mismo de sus patrones y que redundan en beneficio personal de quienes participan en los cursos de capacitación.

Sin embargo para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la capacitación laboral sigue siendo una manera de desarrollar en los sujetos las habilidades necesarias para que desempeñen bien su trabajo, es decir de una manera parcial y no como un proceso educativo en sentido estricto, pues en un acuerdo expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante el cual se establecen las reglas de operación e indicadores de evaluación y gestión del Programa de Apoyo a la Capacitación. El C. Secretario del trabajo y Previsión Social, dice:

“Considerando que el gobierno federal tendrá a la competitividad como uno de los criterios básicos para el desarrollo y como uno de sus objetivos para alcanzar un crecimiento económico elevado, el procurar un entorno que favorezca el desarrollo de la actividad empresarial y con ello se genere el mayor número posible de

empleos productivos, y que para lograrlos se establece el reto de coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad a través de la realización de un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral.” (STPS:2002:4)

Al principio de este acuerdo se muestra como la finalidad de la capacitación es desarrollar la competitividad de los trabajadores, para lograr un crecimiento económico dentro de las empresas; lo cual demuestra nuevamente que se considera a la capacitación laboral como un instrumento para la productividad de las empresas y no como una posibilidad más con la que cuentan los empleados para seguirse preparando profesionalmente a través de una educación de calidad que se les puede proporcionar con los cursos de capacitación que se les imparten dentro de su lugar de trabajo.

Es importante considerar que el esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral no debe ser sólo para lograr la productividad en los sujetos, también puede considerarse como un apoyo para que los empleados se superen y así lograr que progrese tanto la empresa como el trabajador.

Como podemos ver las transformaciones generadas por la actual fase del desarrollo capitalista, mejor conocida como globalización, han impactado en todos los órdenes de la sociedad como es el económico, el ideológico, el político, el cultural, siendo los trabajadores los principales afectados, dado que el propósito de dicha fase, es unificar todas las naciones, pero lo que está pasando es que a un país tercer mundista, se le pide se ponga al nivel de los primer mundistas, sin tomar en cuenta las diferencias que existen, entonces ¿qué pasara con la gente que trabaja y que no esta preparada para enfrentar estos cambios?, simplemente será despedida, afectando su economía y la del país. En nuestro país ya se han perdido nuestra ideas y tradiciones y en el mejor de los casos transformado, de la política ni hablar como siempre todos están compitiendo por ganarse el poder sin

importarles realmente el desarrollo de su país y en lo económico se exige a las empresas sean competitivas.

En una perspectiva conservadora, se considera a la capacitación laboral como un simple mecanismo para desarrollar habilidades en el individuo que le permitan ser productivos y competitivos en el trabajo; al margen de un desarrollo integral como personas y como sujetos sociales, podemos ver que si los trabajadores no tienen la posibilidad de asistir a la escuela, y cada vez se hace más necesario que se estén actualizando, tenemos en la capacitación laboral una opción para estar en constante actualización de conocimientos teóricos y técnicos, los cuales nos permitirán enfrentar los cambios que se están dando en todos los ámbitos de la vida diaria.

Como ya se había mencionado anteriormente en México, en materia de política económica, el Estado ha reorientado sus tendencias, mediante la apertura a la competitividad. Esta situación le impone nuevas demandas al sector educativo ya que el Tratado de Libre Comercio supone lograr que las instituciones de capacitación para el trabajo se orienten hacia la formación polivalente y la adquisición de competencias laborales.

“Los procesos de globalización de las economías y de la transformación de las reglas de competitividad han obligado a las organizaciones productivas y de servicios a llevar a cabo una revisión y modificación de los procesos de producción y de comercialización. En la actualidad, las empresas requieren alcanzar mayor eficacia productiva por la vía de incrementar la productividad, reducir los costos laborales y de capital, así como mejorar la calidad y la flexibilización, lo que conlleva otras formas de gestión y organización laboral”. (BARRON:2000:16)

La capacitación laboral en la actualidad y por la actividad económica que se está desarrollando en el país, se relaciona con la productividad y con la mano de obra calificada.

Resulta difícil comprender que en la actualidad se este privilegiando la eficacia y la productividad en todos los órdenes de la vida, sólo por que los procesos de trabajo y la lógica del pensamiento empresarial así lo están demandando.

Por esto considero que es necesario dar a conocer que la capacitación laboral no simplemente sirve para crear mano de obra barata y calificada, sino que puede ser benéfica para que los sujetos adquieran además de habilidades laborales una formación integral del ser humano, atendiendo no sólo el aspecto laboral, sino también el aspecto intelectual, el emocional, físico, social, estético y espiritual.

Logrando que se reconozca que en este ámbito, los pedagogos también tenemos mucho que hacer para apoyar a los trabajadores a que se desarrollen de una manera integral. Las nuevas generaciones debemos hacer algo para cambiar la idea de la capacitación y lograr que se vea la importancia de la misma dentro del ámbito profesional de los pedagogos, pues en la capacitación está otra opción con la que cuentan los trabajadores para seguirse preparando y una oportunidad que tenemos los profesionales de la educación para incursionar en la preparación de los sujetos que no pudieron continuar con su educación de manera formal.

La capacitación laboral en la actualidad se encuentra principalmente dentro de un contexto económico, en el que se considera que solo servirá para mejorar la productividad y las ganancias dentro de las grandes empresas del país .

1.3.1 La capacitación laboral ¿moda o necesidad?

Como se ha visto a la capacitación laboral se le ha estado considerando sólo un mecanismo para crear mano de obra calificada, capaz de realizar mejor y más rápido su trabajo, con la finalidad de mejorar las ganancias de los empresarios.

Pero la capacitación laboral además de ser un mecanismo para crear mano de obra mejor calificada, ¿ Se estará poniendo de moda o será realmente una necesidad?.

En la actualidad la capacitación laboral esta siendo muy solicitada y comentada dentro de las grandes empresas, por ejemplo, Josefina Vázquez Mota sugiere capacitar para oficios: “ Luego de reconocer que en México la mayor tasa de desempleo la padecen los jóvenes de 20 a 24 años de edad, y que su numero supera más de tres veces la desocupación en mayores de 35 años, La secretaria de Desarrollo Social, dijo que no se debe desdeñar la capacitación para los oficios como vía para conseguir trabajo”. (TURATI:2003:12)

Ésta es una parte de los comentarios que hizo la Secretaría de Desarrollo Social, sobre la importancia de la capacitación, pero no ha sido la única pues para la aseguradora de nombre ING con presencia en 65 países y 115 mil empleados y siendo la tercera compañía aseguradora en el mundo y la número uno en México, los recursos humanos y procesos de selección de esta compañía son muy importantes por lo que se brinda al personal de ING oportunidades de desarrollo.

En este sentido, Gerardo Landa Gerente de Reclutamiento Corporativo considera que la capacitación es una responsabilidad compartida entre la empresa y los colaboradores. Aunque la organización hace lo propio es muy importante que la gente se autocapacite, que tome la responsabilidad de estar preparada y al día.

Para las empresas que se encuentran en México tanto gubernamentales como particulares la capacitación se está convirtiendo en un fenómeno muy importante para mejorar las relaciones humano – laborales, por lo que se está implementando en la mayoría de los lugares laborales del país.

Para lograr empresa más humanas se hace necesaria una evolución significativa en el área de capacitación de todas las instituciones que presten éstos servicios.

“En el 2004 iniciarán una serie de cambios importantes que sin duda marcaran un nuevo rumbo en todo tipo de organizaciones. Estos cambios serian principalmente: Reclutaciones novedosas, Compensaciones no monetarias, Programas de capacitación, Metodología de medición de desempeño, Estudios de comportamiento de empleados, Análisis de debilidades de empleados, Análisis de amenazas externas, Creación de retos constantes”. (ACOSTA: 2004:B9)

Esto demuestra que algunas empresas tanto públicas como privadas se están preocupando por mejorar sus programas de capacitación, para lograr así un mejor desarrollo de los recursos humanos con los que cuentan y al mismo tiempo lograr que los sujetos que no tienen empleo se preparen para poder conseguirlo y para que los que ya cuentan con un trabajo puedan desarrollarse mejor.

Podría pensarse que para algunos trabajadores han pasado los días en que eran considerados y tratados en las empresas como una simple máquina y se están dando cuenta que hoy el hombre se impone y domina a la empresa, aunque claro no podemos afirmar rotundamente esta situación, ya que no podemos descartar la posibilidad de que aún existan lugares donde el hombre-máquina sea lo principal para el patrón.

Ahora bien como saber si la capacitación es una actividad necesaria o simplemente se este poniendo de moda, lo primero será determinar que conocemos como una moda.

La moda es una manera pasajera de actuar, vivir, pensar, etc., que siempre va ligada a una época y ha una sociedad determinada.

Una necesidad es “un estado provocado por una deprivación; la necesidad a su vez, desencadena un impulso encaminado a satisfacerla y, por lo tanto, a hacerla desaparecer, reestableciendo así el equilibrio. La palabra necesidad viene del Latín *necesitas*, lo que es imprescindible”. (ANDER:1999:179)

La capacitación laboral no es una simple moda que este en el BOOM de las empresas y que pronto vaya a desaparecer, como desaparece la moda dependiendo de la temporada, pues como ya se mencionó anteriormente la capacitación laboral no es una actividad de reciente aparición, tiene ya una trayectoria a lo largo de los años.

La capacitación más que una moda de la actualidad es una necesidad de las instituciones laborales ya que es imprescindible para seguir preparando a los empleados tanto laboral como educativamente dentro de las distintas áreas que hay en dichos lugares.

La moda como ya se dijo es algo pasajero que tiende a desaparecer y la capacitación laboral ya tiene mucho tiempo dentro de las empresas y en lugar de desaparecer como cualquier cosa que se pone de moda, ha ido creciendo y haciéndose más imprescindible dentro de las mismas satisfaciendo así la necesidad tanto de la institución como de los sujetos que laboran dentro.

Aunque en la actualidad se este hablando mucho de capacitación, no es por simple moda, es por la necesidad que tienen las empresas de implementarla cada vez más y con mayor seriedad.

Para que esta necesidad de capacitación se logre satisfactoriamente, los pedagogos y otros especialistas tenemos mucho que hacer dentro de las empresas, tratando de lograr que con la capacitación se de una educación de manera integral que ayude a los sujetos a superarse en todos los ámbitos de su vida y así mismo se logre la superación de la empresa misma.

CAPÍTULO 2 Educación y capacitación

2.1 Conceptos de Capacitación, Entrenamiento y Adiestramiento.

Como vimos en el capítulo anterior, la capacitación comienza a considerarse como tal, en el momento que las grandes industrias se ven en la necesidad de especializar a su personal; pero los primeros conceptos de capacitación están muy relacionados con el entrenamiento y el adiestramiento, por lo que existe un alto grado de confusión respecto al significado preciso que debe dársele a los tres términos, haciéndose necesaria la diferenciación de éstos, para poder comprender ¿Qué es la capacitación y cuál es su finalidad?

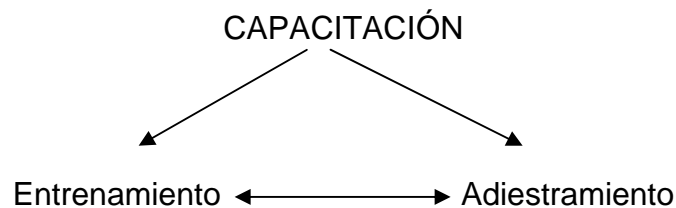
Con el título de entrenamiento se “ comprende toda clase de enseñanza que se da con fines de preparar a trabajadores y empleados, convirtiendo sus aptitudes innatas en capacidades para su puesto u oficio”. (REYES:2003:103).

A simple vista pareciera que estamos hablando de capacitación, pero realmente existe una gran diferencia, ya que el entrenamiento como su nombre lo dice entrena a los sujetos de manera eminentemente práctica para un puesto concreto y determinante, este también exige que el sujeto adquiera una destreza específica, lo que lo hace diferente de la capacitación y el adiestramiento.

Este entrenamiento es una parte del proceso de capacitación, el cual comprende únicamente el desarrollo de ciertas habilidades prácticas dentro de un trabajo.

En cuanto al adiestramiento nos dice Alejandro Mendoza es “ la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo”, (MENDOZA:2002:25) siendo este concepto bastante similar con el de Entrenamiento, pues también está encaminado a guiar o perfeccionar un conocimiento o habilidad que ya se tienen, ambos casos son muy exactos con su definición, pues significan “ adquirir una

destreza” lo que le permitirá tener al sujeto, facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de su trabajo, por medio de la enseñanza práctica y sistemática.



Tanto el adiestramiento como el entrenamiento tienen un carácter más práctico, es la acción de lograr en los empleados el desarrollo de habilidades y destrezas en un puesto concreto y se aplica más en los empleados de las fábricas que son los que manejan las grandes maquinarias.

Por otra parte la capacitación también se ve como un instrumento para lograr que los sujetos sean más eficientes en su trabajo, por ejemplo para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se entiende por capacitación “ La acción y efecto de convertir a un sujeto en apto o habilitarlo para una actividad, que le permita al trabajador elevar el nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores y aprobados por la STPS”. (STPS, PROFEDET:2001:101).

Siendo esta la visión de la capacitación predominante entre algunos miembros de la sociedad y de los empresarios, pues la Secretaría del Trabajo como órgano gubernamental, regulador de la capacitación que se imparte en las diferentes empresas, esta obligada a dar a conocer lo que dentro de la Secretaría se entiende por capacitación y que por tanto se comprende de manera similar, entre los empleados, los patrones y la sociedad en general.

Como ya se hizo mención anteriormente para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la capacitación es con miras al trabajo técnico.

Para Siliceo la capacitación tiene un significado similar al de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nos dice que la capacitación “ Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todos los aspectos técnicos del trabajo. En esta idea la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante “ (SILICEO:2000:17).

Aunque este concepto plantea que la capacitación incluye al adiestramiento, comparte la visión de que la capacitación sólo sirve para proporcionar los elementos técnicos que el trabajador necesita para ser más productivo y así lograr más ganancias; pero es importante rescatar que efectivamente la capacitación tiene un aspecto intelectual que es muy necesario para la formación del trabajador.

Considerar a la capacitación laboral como el aprendizaje de meros instrumentos y el manejo de cifras y sistemas, o como simple adiestramiento, es robotizar al trabajador, dándole no solo una pobre concepción del mundo y de su trabajo, sino limitándolo en su ambiente laboral, en su capacidad de desarrollo y autorrealización, evitándole con esto llegar a ser un sujeto integral.

La capacitación no debe limitarse a ser considerada como sinónimo de adiestramiento o como simple herramienta robotizadora de empleados, debe verse con una visión más amplia en donde se considere que la capacitación es la “ Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado” (ANDER:1999:179) y que es indispensable para que las personas se desarrollen en una sociedad que cada vez

es más exigente con el nivel educativo de cada uno de los sujetos que pertenecemos a ella.

Es una concepción que plantea a la capacitación laboral como un proceso educativo que se lleva a cabo con adultos a los que se les permite el desarrollo, comprensión y adquisición de conocimientos y aptitudes que los ayudan a desarrollarse como sujetos integrales.

Desde la pedagogía, la capacitación debe verse como una posibilidad cada vez más amplia en la que se puede ayudar a los empleados de una institución a superarse tanto de forma profesional como personal, a través de un proceso educativo en el que se vea al aprendizaje no como un momento, ni como una técnica sino como una actitud, una cultura, una predisposición crítica que alimenta la reflexión y que da sentido a la acción.

Para otros autores como A.F. Sikila la capacitación laboral si es “ Un proceso educativo a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento sistemático por medio del cual el personal obtiene aptitudes y conocimientos teórico-técnicos” (RODRIGUEZ:2002:214), apoyando la idea de ver a la capacitación más allá del mero adiestramiento, considerándola como un medio para dar al empleado la preparación teórica que requiere para su formación laboral y por tanto personal.

Todos estos autores nos dan una visión bastante amplia de lo que conocemos como capacitación y la perspectiva que cada uno tiene de la misma. Pero la capacitación laboral vista desde una visión educativa debe entenderse como: El proceso educativo en el que se transmite a los individuos el acervo cultural, intelectual, las aptitudes y conocimientos necesarios para que los sujetos que están inmersos en el campo laboral, puedan desarrollarse como personas integrales tanto en el trabajo como en su vida cotidiana.

Siendo la visión y la definición de la capacitación que se enfoca de manera directa a cambiar la idea de la capacitación como herramienta para robotizar a los sujetos que se encuentran en el trabajo, dándole así importancia a la capacitación laboral como un proceso educativo, en el que los profesionales de la educación debemos estar inmersos para contribuir al cambio de la visión que se tiene de la capacitación y ampliando nuestro campo laboral y de acción para apoyar al desarrollo personal de los empleados de las distintas empresas, ya que la capacitación es un acto intencionado que proporciona los medios para hacer posible el aprendizaje. Considerando que el aprendizaje es un proceso educativo que perdura toda la vida. Por lo tanto todo proceso educativo, sea formal, no formal o informal va más allá de las etapas, los grados y los años previstos para la educación formal e institucional.

El propósito de la capacitación “ es orientar las experiencias laborales en sentido positivo y benéfico, complementarlas y reforzarlas con una actividad planeada, para que el personal en todo nivel pueda adquirir y desarrollar más rápidamente sus conocimientos y aquellas aptitudes y habilidades que los beneficiaran tanto como a la organización” (RODRIGUEZ:2002:213).

La capacitación es una actividad muy importante dentro de las empresas para el desarrollo y formación de los trabajadores, dentro de éstas se considera su principal finalidad la de preparar al sujeto para el perfeccionamiento de su actividad profesional, pero hay que destacar que también dentro de este perfeccionamiento se da una formación integral de los empleados, ya que la capacitación debe ser un proceso educativo en el que el sujeto pueda seguirse preparando, pues los diferentes países constantemente quieren efectuar grandes obras, pero olvidan construir y formar a los seres humanos. Formación no quiere decir solamente crear grandes técnicos y especialistas: es contribuir a la construcción de un ser humano integral, que en toda circunstancia de la vida sea

sereno, armonioso, lleno de paz, tranquilidad, paciencia, sabiduría, capacidades y sentido crítico de la realidad.

2.2 Educación Permanente y Capacitación

En el apartado anterior se comenzó a mencionar la relación que existe entre la capacitación y la educación, para continuar con esta idea habrá que saber que se entiende por educación; la educación es un proceso que termina con la madurez del individuo; obra de la escuela y de la familia, otros consideran que es la transmisión de conocimientos y valores, la cual se centra en el individuo.

Paulo Freire describe la educación como el llegar a ser críticamente consiente de la realidad personal, para que logre actuar eficazmente sobre ella y el mundo , su fin es conocer el mundo para poder enfrentarlo.

Es un principio, un proceso de inculcación, asimilación cultural, moral y conductual que requiere y exige la presencia de un objetivo, una finalidad. Aunque para otros “Todo proceso educativo implica necesariamente un ser, un deber ser, una realidad y una finalidad. Un sujeto educable es un ser susceptible de desenvolvimiento o transformación, un ser capaz de devenir otro distinto de aquel que era originariamente o también , el que es capaz de experimentar un proceso de Formación. La empresa educativa se presenta, en primer término, como una elevación de una realidad hasta un fin. Representa un tránsito de aquello que el hombre es, hasta aquello que el hombre debe ser.” (MANTOVANI:1981:29).

La educación es vista desde distintas visiones según los fines y objetivos que se confieran a ésta, por lo que es imposible formular una definición de educación válida, sino se determinan sus fines y sus metas, por lo que para este apartado “entendemos la educación como una actividad o un proceso permanente,

consciente e inconsciente, que involucra todas las edades, esferas y actividades de la vida, mediante el cual una persona, una comunidad, un pueblo, dentro de un contexto general y específico, global y situado, desarrolla sus potencialidades y las de su entorno, promoviendo la cultura, en búsqueda de crecimiento, bienes y felicidad.” (SUAREZ:2002:20). En este sentido la capacitación laboral es parte de una educación permanente a la que pueden tener acceso los empleados de las distintas empresas, que no pudieron o pueden seguirse preparando de manera formal, la educación no debe y no puede cerrar su ciclo al momento de salir de la escuela, esta debe tener cabida en todas las edades, en todas las situaciones y circunstancias de la existencia, ya que el ser humano jamás deja de educarse y siempre esta en constante cambio.

Hay que tomar en cuenta que las funciones que desarrolla el sistema educativo son insuficientes para garantizar la actualización, conocimientos, aptitudes, destrezas y habilidades que se requieren; por lo que es necesario tener y asumir una perspectiva de educación permanente, especialmente para la población adulta, ya que el ser humano jamás deja de educarse, constantemente se encuentra en una práctica educativa que no es necesariamente la de escolarización. De ahí que deba considerarse a la capacitación laboral como un proceso educativo de Formación de adquisición de conocimientos, de enseñanza, de aprendizaje, por medio de la cual el trabajador se encuentra educándose en forma permanente.

“La educación es permanente no porque lo exija determinada línea ideológica o determinada posición política o determinado interés económico. La educación es permanente en razón de que a lo largo de la historia el ser humano ha incorporado a su naturaleza la noción de, no solo saber que vivía sino saber que sabía, y así saber que podía saber más. La educación y la formación permanente se fundan en eso.” (FREIRE:1999:23)

La educación permanente es la forma en que el sujeto esta en constante preparación, logrando la integración del conocimiento humano para una vida inteligente y creativa, la cual se interesa por una formación integral del ser humano, atendiendo no solo el aspecto intelectual, sino también el emocional, el físico, social, estético y espiritual.

Ésta educación permanente se puede tener por medio de los talleres, conferencias y cursos de capacitación que se ofrecen en las distintas instituciones, dejando atrás la idea de que la capacitación sólo es un proceso mecanicista que produce mano de obra barata y calificada con una conciencia fragmentada y científicista que le impone límites muy estrechos a las capacidades de los trabajadores; hay que entenderla como una formación continua, “como una segunda oportunidad, una ocasión de recuperación de los adultos con una corta escolaridad, que puede asegurar, en buenas condiciones, el reciclaje y la actualización de los conocimientos y competencias de los adultos”. (MONCLUS:1997:181) Dado que esta actividad como ya se ha mencionado anteriormente, facilita a los trabajadores el acceso a nuevos conocimientos tanto prácticos como teóricos que lo apoyan para estar en continúa preparación.

La capacitación laboral debe reconocerse, como una actividad en la que se da un proceso educativo permanente para los adultos inmersos en el campo laboral y los profesionales de la educación tenemos que inmiscuirnos más en esta área para poder lograr que estos cursos cumplan la finalidad de crear sujetos integrales y no mecanicistas.

2.3 Educación de adultos y Capacitación.

El proceso educativo dentro de una empresa es muy complejo, sobre todo para el trabajador, que se enfrenta a diversas situaciones, en un solo día, situaciones que pueden ser el aislamiento de su trabajo, el desempeñar diversas tareas hasta el tener que interactuar con las personas dentro o fuera de la organización; es por esto que la capacitación laboral que se da a los empleados debe tener como principal finalidad, facilitar el acceso a nuevos conocimientos que permitan la formación de los empleados de cualquier institución.

Por ello es importante que en la empresa se trate de facilitar este proceso de enseñanza – aprendizaje de los sujetos, el cual les permitirá adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y adecuar actitudes que en conjunto, conducen a un cambio en el sujeto y por lo tanto a la institución laboral.

Como hemos venido viendo el proceso educativo puede darse en variadas circunstancias y con características diversas, por ejemplo, en el trabajo se aprende al enfrentarse a su realidad, al interactuar con el personal de la institución, al tener que realizar su trabajo, al asistir a los cursos de capacitación; que es un ambiente creado especialmente para darle a la persona una oportunidad para adquirir conocimientos, desarrollar habilidades o actitudes que conduzcan al trabajadores, hacia una formación integral de su ser , ahora bien no podemos negar que dicha situación también tiene que ver con los requerimientos de la empresa.

La importancia de la capacitación del personal en toda organización tanto pública como privada , ha sido motivo de constante preocupación. “Hace doce o quince años que en México las empresas públicas y privadas le dieron importancia a la educación y al entrenamiento”. (SILICEO:1985:14). Principalmente por el interés económico de los patrones; ahora bien, también hay que entender que aunque éste fue o es su principal interés, tiene su lado positivo, podemos ver que mucha

gente ha podido superarse dentro y fuera de sus empleos, por medio de los cursos de capacitación que han recibido, por esto es importante que se difunda la idea de que la capacitación, a pesar de tener como principal finalidad la productividad, quizás sin darse cuenta, también facilita el acceso de los trabajadores a nuevos conocimientos

El tema de la capacitación laboral comienza a tener gran interés ya que el personal que se encuentra trabajando tiene un nivel de escolaridad bajo, para las demandas que en la actualidad se están solicitando, es decir, el número de personas con estudios de bachillerato o profesional son las menos, por ello es necesario establecer programas periódicos de educación que brinden el tipo de enseñanza necesaria para tener una formación integral imprescindible para el trabajo y para él mismo.

La capacitación es un proceso educativo, que debe formar al individuo integralmente, para que actúe de manera consciente frente a nuevas situaciones laborales y de la vida, aprovechando la experiencia previa y teniendo en cuenta la armonía, la continuidad y el progreso social. Todo esto acorde con la realidad de cada uno y atendiendo las necesidades individuales y colectivas.

Ahora bien debido a que esta capacitación se imparte en organizaciones laborales, es una opción educativa a la que pueden acceder solo los adultos, siendo la capacitación una actividad complementaria que forma parte de la educación de adultos, como se establece en la Ley General de Educación que nos dice que “ La educación para adultos está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación básica y comprende entre otras, la alfabetización, la educación primaria y la secundaria, así como la formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población”. (LGE:1993:70).

La capacitación es parte de una formación para el trabajo, pero puede tener otros beneficios como son el que el sujeto pueda complementar o actualizar los conocimientos que necesita para formarse de manera integral y no solo para el trabajo.

Queda claro que la educación del hombre no puede reducirse a la adquisición de habilidades aplicadas a la producción, ya que para que éstas alcancen su efectividad se deben fundamentar en contenidos educativos más amplios; así pues, para que la productividad se logre, debe darse una educación integral que comprenda conocimientos, valores, actitudes, hábitos y claro habilidades.

Como se ha señalado anteriormente la educación debe ser para todos y abarcar todas las etapas de la vida y debe fundamentarse en cuatro pilares como lo señala Jacques Delors quien nos dice que “la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes que son el aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás; y por último aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores”. (DELORS:1996:91).

Es importante que dentro de un ambiente laboral el sujeto cuente con estos cuatro pilares educativos, que le servirán para su desarrollo personal y laboral, para engrandecer la comprensión, el control, el embellecimiento y el disfrute de la vida.

Una educación que preste la debida importancia a la Formación para el trabajo y en el trabajo, pero que no reduzca al trabajador en un insumo más de los procesos económicos.

Para lograr esto es importante la educación de los adultos, entendida como “ el empleo de todos los medios y modalidades de la formación de la personalidad,

puestos a disposición de todos los adultos, sin distinción, independientemente del grado de enseñanza cursado” (MONCLUS:1997:21) y que mejor que hacer uso de la capacitación como una modalidad y un medio para lograr la formación del adulto que se encuentra laborando ya que la educación de adultos en el ámbito de la educación permanente supone tener en cuenta que ésta se da en una situación educativa, en un espacio y en un tiempo en el que el trabajador se debe identificar, para lograr la significatividad de lo que está aprendiendo.

Hay que dejar de entender a la educación como mero adiestramiento, o como un proceso de alfabetización, es necesario verla como algo más complejo, como una parte que integra un proyecto global de educación permanente, por medio de la cual el adulto desarrolla sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales y hacen evolucionar sus actitudes o sus comportamientos desde una perspectiva de enriquecimiento humano integral.

Una de las funciones actuales de la educación de adultos es brindar a la persona adulta la oportunidad de apropiarse de nuevos conocimientos, aptitudes y habilidades, independientemente de su anterior currículo vital y escolar y esta función se realiza mediante el apoyo de la capacitación que reciben los empleados dentro de su lugar de trabajo.

La educación de adultos tiene las siguientes finalidades:

- Alfabetizar a las personas adultas
- El desarrollo integral de la persona en sus múltiples roles individuales y sociales.
- La adecuación necesaria para conseguir la adaptación al mundo profesional y al momento social.
- Proporcionar la información y la formación necesarias para la consecución de objetivos individuales y colectivos.

- Poner a disposición de todos los adultos los medios para lograr la formación integral de éstos.
- Facilitar los conocimientos complementarios de los suministrados en las escuelas.

“Más allá del objetivo inmediato de ayudar a los adultos a desarrollarse, alcanzar y producir, la educación de adultos tiene el compromiso colateral y a menudo más importante de contribuir a que los discentes expliciten, elaboren y actúen sobre las perspectivas y premisas sobre la que se basa su actuación, logros y productividad.” (SAENZ:1998:35)

La educación de adultos se ha hecho cada vez más extensa, la alfabetización, la educación a base de cursos de capacitación, son sólo parte del trabajo más amplio que se sugiere cuando se habla de educación de adultos; cobrando cada vez más relevancia como componente esencial del desarrollo del país, lo cual supone que el adulto que está constantemente educándose puede lograr la creación y preservación de los valores socioculturales, evitar o modificar los factores que propician la marginación dentro y fuera de las instituciones laborales, tomar decisiones responsables en todos los ámbitos de su vida, utilizar adecuadamente los recursos, poder trabajar en grupos diversos con las aptitudes, actitudes y conocimientos que lo harán mejor persona.

2.4 Capacitación una oferta de Educación no Formal.

La educación implica la transmisión de lo que es importante para los sujetos que están comprometidos constantemente con su desarrollo, el cual implica un proceso activo de adquisición y comprensión de conocimientos, que en el caso de los adultos debe darse de manera voluntaria.

La educación es una tarea que prosigue después de la escuela, y que esta presente en los sujetos que no han podido asistir a ésta; la educación permanente, la educación de adultos, la capacitación y la educación no formal son precisamente algunas modalidades de esta educación.

La educación no formal abarca una serie de ámbitos de la actuación educativa en la que se cumple la idea de que la educación es un proceso permanente en el desarrollo del sujeto. Todo ello con especial énfasis en las personas adultas que son las que tienen menos posibilidad para continuar con una educación formal.

Es necesario entonces determinar que se entiende por educación Formal, No Formal e Informal, para lograr la comprensión de la relación que se hará entre la educación no Formal y la capacitación.

La educación Formal es la que se nos imparte dentro de la escuela, al decir escuela nos referimos a todos los años que cursamos para lograr un certificado que nos acredite como miembros de estas instituciones educativas: la primaria, la secundaria, la preparatoria y la cual se considera, termina cuando logramos concluir los estudios profesionales.

Abran Pain nos dice que la educación Formal “ comprende los diferentes niveles del sistema escolar. El sistema escolar se constituye a partir de la estructuración

de las instituciones, de los establecimientos y de la formalización de dichas organizaciones, que fueron altamente centralizadas” (PAIN:1992:191).

La Educación Formal es una visión de la educación, que reduce su función y actividad a un cierto número de la población que puede acceder a ésta y a un periodo determinado de formación, ¿Pero cuál será la diferencia con la educación informal?

La educación informal es precisamente la que no se imparte dentro de una institución educativa, es una educación que se recibe a través de las actividades que se realizan cotidianamente, como ver la televisión, escuchar el radio, leer el periódico, las pláticas con la familia, con los amigos, de los eventos como conferencias, simposium, asistir a los museos, etc.

Esta educación no tiene un fin, “ no es institucional, es inconsciente o conciente, a veces es deformadora, generalmente no sistemática, continua en su acción y dependiente de varios factores sociales”. (QUINTANA:1980:85).

La sociedad constantemente sufre transformaciones debido a la gran cantidad de información inservible que se aprende a través de los diferentes medios que forman parte de esta educación informal; así también se pueden aprender cosas importantes y de mucho beneficio para la gente.

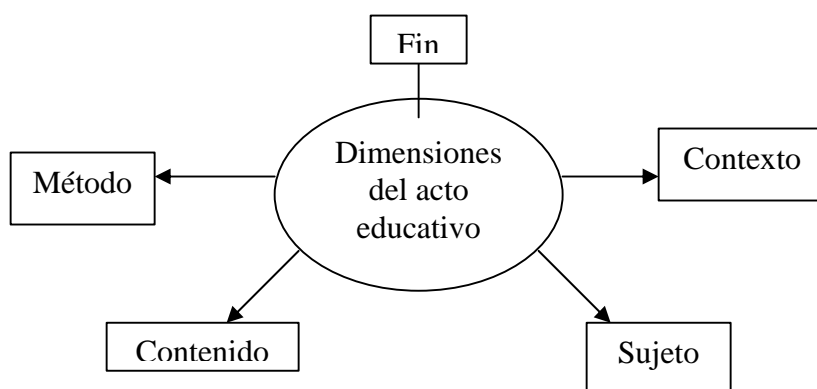
En esta modalidad de la educación se tienen las siguientes características:

- ✓ No existe control alguno sobre el proceso por el cual se hará la adquisición de contenidos, los cuales tampoco están controlados.
- ✓ No esta definido quien enseña y quien aprende.
- ✓ Los medios de acción no están formalizados.
- ✓ Existe una relación bastante fuerte con el entorno.

La situación de la educación informal no es muy favorable, para quienes estamos interesados en preparar de manera holista (formación integral, atendiendo no sólo el aspecto intelectual) a los sujetos pertenecientes a nuestra sociedad, ya que no podemos tener un control de la situación y de los contenidos que por medio de esta educación se adquieren; pero si es importante que los pedagogos que estamos interesados en contribuir al desarrollo y formación de los sujetos de manera integral, dentro de un campo de acción educativa como es la capacitación, entendamos las diferencias que existen entre la educación formal, informal y no formal, para saber a cual de estos tres campos de la acción educativa pertenece la capacitación.

Ahora bien ya conocemos que la educación formal es la que se adquiere durante todos los años que pertenecemos a la escuela y que tiene un objetivo establecido, sabemos que la educación informal no tiene este objetivo establecido y no hay un lugar específico donde se lleve a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las dimensiones del acto educativo se determinan por diferentes aspectos como se muestra en el siguiente esquema:



Estas dimensiones del acto educativo determinan el tipo de educación que se está llevando a cabo, lo que nos sirve para identificar que pasa en el caso de la capacitación laboral, por ejemplo para hablar de una educación formal, el contexto sería la escuela, el sujeto es todo aquel que se encuentre inscrito y asista a la misma, pero en la educación informal el contexto sería distinto, el sujeto no necesita asistir a la escuela, el contenido no está definido y no se establecen con un objetivo.

En la educación no formal, estas dimensiones la hacen identificable, esta modalidad de la educación tiene un control parcial sobre los contenidos que se van a impartir, en lo que respecta al sujeto, “ la educación no formal, como tal afecta a todas las personas, pero cada una de las acciones a través de las que se especifica, está concebida y va dirigida a una persona en concreto o a un grupo de ellas con características comunes: Hombres en un centro de internamiento de adultos, médicos, mandos intermedios en una empresa, etc.,” (SARRAMONA:1998:12) respecto al contexto, este tipo de educación no se imparte necesariamente dentro de una escuela, se puede llevar a cabo en un hospital, en los programas de alfabetización no escolar, la educación a distancia, los cursos de capacitación en una empresa, en fin. La educación no formal, se puede llevar a cabo en todas aquellas instituciones que no siendo escolares han sido creadas para satisfacer determinados objetivos educativos.

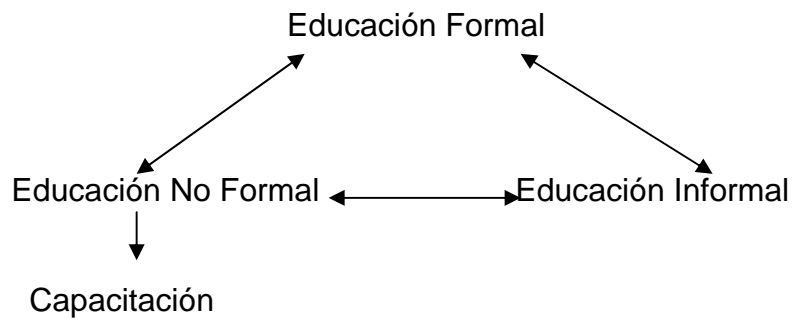
En el caso de las empresas, los cursos de capacitación que imparten dentro o fuera de sus instalaciones, es un contexto no escolar en el que se están proporcionando los elementos para que se lleve una educación no formal, entendiendo a ésta como “ toda actividad organizada, sistemática , educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población”. (SARRAMONA:1992:12).

Las empresas a través de sus cursos facilitan el aprendizaje de determinados contenidos, habilidades, aptitudes y actitudes que les proporcionan los elementos necesarios para un mayor desarrollo de su persona, estos cursos proporcionan una educación que se establece fuera del área del sistema oficial y se imparte a un grupo de adultos pertenecientes a una institución laboral y no escolar; por esta razón podemos entender a la capacitación laboral como una oferta de educación no formal, pues este concepto surgió precisamente como consecuencia de reconocer que la educación no debe considerarse como un proceso limitado en tiempo y en espacio, que sólo se confía a las escuelas y se mide por los años de asistencia.

La educación no formal “abarca una serie de ámbitos de actuación educativa que permite hacer realidad el principio de que la educación es una tarea que prosigue después de la escuela y que afecta igualmente a quienes no han podido ir a ella. Todo ello haciendo un especial énfasis en las personas adultas, pero sin olvidar que la educación no formal tiene hoy el necesario papel de complementar la educación formal escolar la cual lógicamente, no puede atender todas las dimensiones de la compleja educación actual”. (SARRAMONA:1998:11)

Por medio de la capacitación se puede complementar la educación formal con la que cuenta el sujeto inmerso en el campo laboral, atendiendo pues las necesidades de formación de los trabajadores.

Estas tres modalidades de la educación que se abarcan en este apartado deben trabajar en conjunto para lograr el mejor desarrollo del sujeto.



Como podemos ver, estas cuatro modalidades de la educación, deben trabajar en conjunto y permanentemente, para lograr la actualización y formación de cualquier sujeto con deseos de superación personal y profesional.

2.5 La educación a través del Trabajo.

En la educación se debe ponderar el trabajo como valor que dignifica al hombre .

En el México actual se observan graves rezagos en los componentes del desarrollo humano. Persisten las altas tasas de analfabetismo, la insuficiencia de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes así como de las competencias laborales, todo esto obstruye el desarrollo y capacidad de los sujetos adultos pertenecientes a un ámbito laboral, también limita la construcción de una nueva cultura, que sepa aprovechar las oportunidades que ofrecen los cambios en el ámbito laboral, educativo y de capacitación, muestra de ello es la visión cerrada que en ocasiones se tiene de la capacitación, en la que se considera a la misma como una simple herramienta para lograr la productividad.

Uno de los retos que tenemos los pedagogos es lograr que se de una vinculación entre el sistema educativo y el laboral, no para ser productores de mano de obra barata y calificada, sino como miembros de una sociedad que busca nuevas alternativas para seguir educando a los sujetos de forma integral, lo que les permitirá estar preparados para los nuevos desafíos que el mundo globalizado nos está demandando.

La mayoría de las personas relacionadas con la educación de manera profesional, empezando por los maestros, reconocen claramente que la educación que se imparte en el sistema escolar no agota las dimensiones educativas. Hay otras dimensiones de la educación que poseen gran influencia en la formación integral de los ciudadanos, a pesar de que no tienen posibilidad de ser reconocidas, como se hace con el sistema escolar.

En este marco será necesario replantear el sistema educativo. La educación debe luchar por ir más allá de los ambientes escolares y por dejar de ser considerada como algo que solo sucede cuando uno es joven; hay que entender que mucho de lo que se aprende, se aprende haciendo, que es justo lo que sucede en el trabajo, donde se pueden aprender muchas cosas, a través de un proceso que nos educa y nos proporciona la formación que permite el desarrollo integral en el sujeto y que se llama capacitación y que es donde se comprueba que mucho de lo que se aprende, se aprende haciendo.

Al aprender haciendo no sólo se reciben habilidades técnicas, sino también formas de pensar y de indagar, estrategias de pensamiento asociadas al hacer y que permiten el dejar atrás la falsa idea de que los trabajadores de una empresa que reciben capacitación es sólo para hacer de ellos sujetos mecanicistas, incapaces de superarse; esto permite la redefinición del rol de la capacitación, trabajo que debemos realizar los pedagogos, desarrollando nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje que trasciendan el aula y puedan trasladarse a los lugares de trabajo. Es así como la educación se puede dar a través del trabajo.

El trabajo es otra de las dimensiones educativas que no esta reconocida, y que tiene gran influencia en la formación de los sujetos pertenecientes al ámbito laboral.

Por esto es necesaria la “transformación de una educación centrada en la enseñanza de conocimientos, por una educación basada en el aprendizaje y la adquisición de competencias. Lo que implica, de manera clara, una educación significativa, relevante, trascendente y generadora de competencias para la transformación de la realidad.” (MIKLOS:2003:XI)

La formación y el aprendizaje en general se dan hoy, no solo en centros escolares, también dentro de las empresas, por lo que a través del trabajo también se puede educar a los sujetos que están dentro, haciendo nuevamente la relación entre educación no formal y la formación en o para el trabajo.

Dentro de las actividades que realiza un empleado en su trabajo, está en constante proceso de enseñanza – aprendizaje, haciendo una relación entre el aprender a ser y aprender a hacer, se educa al sujeto a través del trabajo principalmente por medio de los cursos de capacitación que éste recibe, cursos que pueden ir desde técnicos hasta holísticos y que de igual manera preparan al sujeto dentro de las cuatro esferas de la educación que en apartados anteriores ya se habían mencionado (Aprender a ser, a convivir, a conocer, a hacer).

Con este aprendizaje adquirido en el trabajo, el empleado es capaz de relacionar los conocimientos adquiridos durante la educación formal con los que ha adquirido en el trabajo, dejando a un lado la especialización de sus conocimientos lo cual le permite dejar de ser sólo una máquina productiva.

“No basta con enseñar a un hombre una especialidad, aunque esto pueda convertirlo en una máquina útil, no tendrá una personalidad armoniosa y desarrollada.” (EINSTEIN)

CAPÍTULO 3 El proceso de Capacitación en SEDESOL.

3.1 SEDESOL, la institución.

Ya que el tema que nos ocupa en esta investigación es la capacitación laboral como proceso educativo en SEDESOL y dicha investigación se realizó dentro de las instalaciones de esta institución, es necesario que se dedique un capítulo a entender que es la SEDESOL, como institución gubernamental y cómo se desarrolla dentro de ésta, el proceso de capacitación.

La Secretaría de Desarrollo Social, es una organización que tiene el privilegio de servir a uno de los grupos de la sociedad que más requiere del esfuerzo, espíritu de servicio, compromiso y entrega para impulsar el desarrollo integral de sus familias y de sus comunidades, en pro de la superación de la pobreza, tiene a su cargo como su nombre lo dice el desarrollo equitativo de la sociedad, enfrentándose día a día a nuevos retos para lograr que su interés principal se cumpla. Dicho interés está planteado en la misión establecida para la Secretaría la cual es:

- ❖ Formular y coordinar la política social solidaria y subsidiaria del gobierno federal, orientada hacia el bien común, y ejecutarla en forma corresponsable con la sociedad.

- ❖ Lograr la superación de la pobreza mediante el desarrollo humano integral incluyente y corresponsable, para alcanzar niveles suficientes de bienestar con equidad, mediante las políticas y acciones de ordenación territorial, desarrollo urbano y vivienda, mejorando las condiciones sociales, económicas y políticas en los espacios rurales y urbanos.
(SEDESOL:2004:1)

La misión de la Secretaría de Desarrollo Social, es una tarea bastante difícil y más aún notar, los resultados en un país tan grande, tan pobre y con tantas deficiencias como el nuestro.

Esta Secretaría realiza diversas tareas encaminadas a lograr la misión que se le fue encargada, sin embargo no ha sido suficiente, a pesar de tener bien establecida su misión y de contar con una visión la cual sirve de apoyo y como guía principal para conducir los esfuerzos, estrategias y acciones de la institución hacia un objetivo común; la visión del Desarrollo Social de México guía los esfuerzos del gobierno y señala las características fundamentales del país que se desea construir; ésta debe ser la base para establecer un compromiso de largo plazo en la sociedad mexicana. La visión a la que se aspira se puede sintetizar en los siguientes puntos.

- ❖ Los mexicanos, a través de su propio esfuerzo e iniciativa, logran niveles de vida dignos y sostenidos. México cuenta con mecanismos y políticas que aseguran la creación consistente de prosperidad y equidad mediante el desarrollo de oportunidades y capacidades, con la participación de toda la sociedad. Se tiene equilibrio regional, así como bienestar generalizado, proporcional al desarrollo de la economía mexicana y su relación con el contexto global.
- ❖ Se han establecido las bases para un desarrollo social y humano integral en todas las dimensiones de la persona, tanto culturales como materiales, en plena libertad y responsabilidad, con compromiso solidario y subsidiario hacia el bien común.
- ❖ México cuenta con un sistema urbano más equilibrado, dentro de una ordenación territorial sustentable, administrada localmente con eficiencia y

eficacia, con vivienda digna para los hogares, equipamiento y servicios adecuados.

Todos los trabajos realizados por la Secretaría, tienen una misión y una visión por la cual llevarlos a cabo, pero todo esto está impulsado principalmente por los ejes rectores de la política social que cada sexenio se establecen de acuerdo al presidente en turno.

En la actualidad los ejes de la política social establecen:

1. Formular, conducir y evaluar la política de Desarrollo Social
2. Impulsar una visión compartida para la superación de la pobreza en todas las políticas públicas
3. Coordinar las acciones que incidan en el combate a la pobreza, en lo que el Ejecutivo Federal convenga con los gobiernos estatales y municipales
4. Impulsar un auténtico federalismo y la coordinación entre los diferentes órdenes del gobierno
5. Generar una política social con, de y para los pobres
6. Reforzar el tejido social, el desarrollo comunitario y la participación social
7. Proteger a las familias en condición de pobreza
8. Modernizar la política de asistencia social identificándola como un instrumento de equidad e inclusión
9. Fortalecer el desarrollo social con equidad de género
10. Respetar y proteger la diversidad étnica y cultural
11. Propiciar la integralidad de las acciones de política social, integrando una visión de curso de vida.
12. Privilegiar el enfoque territorial y la focalización hacia los más pobres
13. Asegurar eficiencia.

Los ejes rectores como se mencionó anteriormente, son los que dan la pauta para establecer con plenitud todo lo que en materia de política social, se va a hacer en nuestro país y al mismo tiempo dan lugar a que se determine con precisión que es lo que una institución como SEDESOL, debe, quiere y puede hacer para lograr el pleno desarrollo de nuestro país.

Por tanto es importante que dentro de todas las acciones que lleva a cabo la Secretaría de Desarrollo Social, también se tome en cuenta, que sus esfuerzos se logran y se desarrollan por medio de los servidores públicos que trabajan en y para ésta, por lo que deben ser mejores personas cada día; esto se logrará capacitándolos y formándolos, para enfrentar entre otros elementos, los nuevos retos que nos impone la propia dinámica de crecimiento de nuestro país, a fin de que la política social la hagamos igualmente dinámica en beneficio de todos y para todos.

3.2 Estructura Orgánica

La Secretaría de Desarrollo Social es la dependencia responsable de formular, conducir, coordinar y evaluar la Política General de Desarrollo Social para el combate efectivo a la pobreza, y de administrar los recursos y fondos que se destinen para estos fines.

Para esto la SEDESOL cuenta con una estructura orgánica, la cual le permite desarrollar adecuadamente todas las acciones a su cargo, esta estructura comprende tres ámbitos principales que dan origen a la Secretaría y que son:

- ❖ **Ámbito Central**
- ❖ **Ámbito Desconcentrado**
- ❖ **Ámbito Sectorizado**

El ámbito central está conformado por diversas áreas que se caracterizan por ser las responsables de la formulación, conducción, regulación y evaluación de las políticas y programas de desarrollo social que instrumenta la Secretaría para la superación de la pobreza y de la administración de los recursos y fondos destinados para estos efectos.

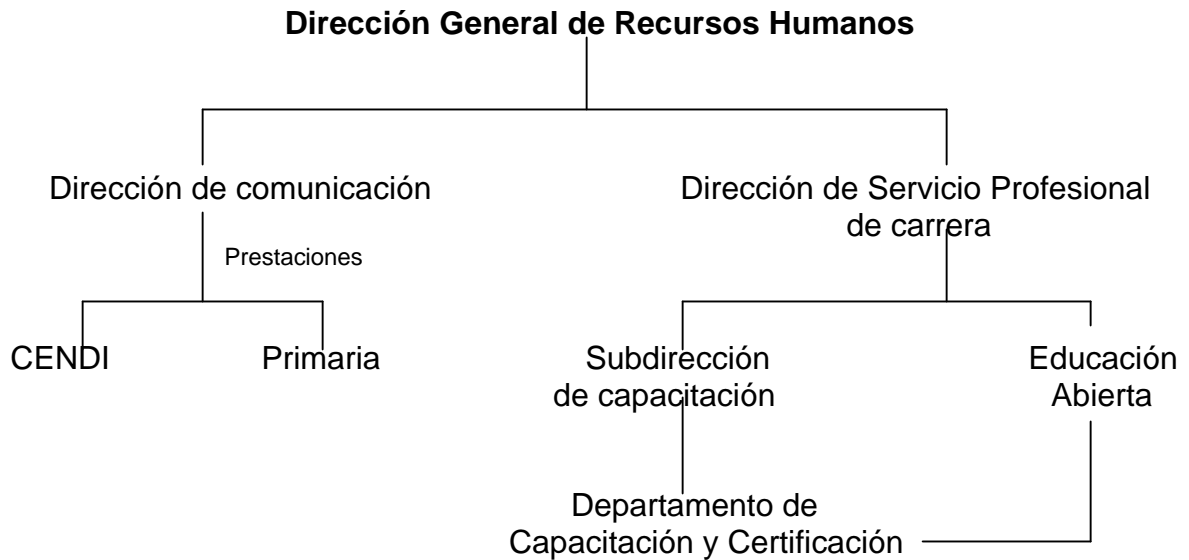
En el ámbito desconcentrado se encuentran los órganos que operan fuera de la matriz de la SEDESOL y que tienen a su cargo la conducción, operación y ejecución de acciones y programas específicos en materia de desarrollo social en apoyo al cumplimiento de la visión, misión y objetivos del Sector.

El ámbito sectorizado agrupa a diversos organismos que han sido creados para la atención de necesidades muy específicas de grupos sociales y regiones vulnerables, que son coordinados por la Secretaría de Desarrollo Social para complementar las acciones de superación de la pobreza.

El área de mayor importancia para efectos de esta investigación fue, dentro del ámbito central, la oficialía mayor ya que es la encargada de la administración de los Recursos Humanos, financieros, materiales e informáticos, de promover acciones tendientes: a potenciar las capacidades del personal ofreciéndoles servicios oportunos y un ambiente laboral satisfactorio.

Para desarrollar dichas acciones existe una estructura orgánica también dentro del área de los Recursos Humanos y es aquí donde se encuentra la subdirección de capacitación, en la que se forma al personal de SEDESOL, con acciones que permiten el desarrollo integral de los trabajadores.

Estructura Orgánica Básica de la Dirección
General de Recursos Humanos 2004



* D.N.C

* Ejecución de las acciones
formativas

* Reporte a la subdirección

Esta es una visión general de la estructura del área de Recursos Humanos, donde se encuentra inmersa la Subdirección de capacitación.

3.3 Planeación de la Capacitación en la SEDESOL

La planeación es uno de los pilares fundamentales para conseguir que cualquier proyecto que llevemos a cabo tenga éxito. Por tal motivo las empresas que dan capacitación a sus empleados, y más específicamente el área encargada de impartir los cursos de capacitación, en este caso la subdirección de capacitación, deben tener una planeación que permita el éxito tanto para la institución como para el personal que recibe dichos cursos.

“La planeación se entiende como el conjunto de acciones en el presente que hace una institución, empresa u organización encaminadas al logro de resultados a futuro, que le permitirán tomar decisiones con la mayor certidumbre posible, organizando los esfuerzos necesarios para ejecutar esas decisiones y darles seguimiento.” (SÁNCHEZ:2001:12)

La planeación implica una Planeación educativa, ya que es necesario establecer acciones y delimitar recursos (materiales, financieros y humanos) que ayuden a alcanzar los fines educativos.

Dentro de una empresa Gubernamental como la Secretaría de Desarrollo Social, la planeación de sus acciones de capacitación no puede faltar, puesto que sin planeación simplemente las cosas no pueden funcionar.

Es así como SEDESOL planea sus acciones de capacitación para lograr resultados de los cuales se beneficiarán tanto los sujetos que se capacitan como la institución donde laboran, estas acciones les permiten que a futuro las personas estén preparadas para vencer cualquier reto que se le imponga tanto dentro como fuera de la institución y así mismo la SEDESOL podrá ser capaz de afrontar las situaciones que el mundo actual le esta demandando.

3.3.1 Misión , Visión y Objetivos de la Capacitación.

Como vimos anteriormente, si queremos que las cosas funcionen es necesario que hagamos una planeación de lo que vamos a hacer, ¿cómo lo vamos a hacer? y ¿para qué lo vamos a hacer? y para esto es necesario iniciar por definir o clarificar la misión, ya que ésta es de vital importancia. Si el área de capacitación no tiene clara su razón de ser, es posible que se puedan cometer errores, mismos que les impedirán la eficiencia en sus funciones.

La misión específica la razón de ser del área de capacitación, responde a la pregunta de ¿para qué?

La misión del área de capacitación en SEDESOL es:

- Conformar el sistema Integral de Formación, para impulsar la profesionalización del Servidor Público, a fin de alcanzar los objetivos institucionales de la Secretaría de Desarrollo Social.

Esta misión está basada principalmente en la profesionalización del servidor Público, para lograr los objetivos de la SEDESOL, por lo que podemos decir, que está bien definida de acuerdo a sus intereses pues responde a las preguntas ¿Quiénes recibirán la capacitación?, ¿Cuál es el propósito con ellos? ¿ Cuáles deberían ser sus resultados?.

Esta declaración de la misión no debe ser eterna, debe revisarse periódicamente para estar siempre a la vanguardia.

En cuanto a la Visión de ésta misma área, es necesario primero que nada, decir que la visión constituye la mejor “ manifestación de la imaginación creativa y la

principal motivación de la creación humana; es la habilidad de ver más allá de la realidad de momento; lo que anhelamos ser genuinamente”. (SÁNCHEZ:2001:21)

Una visión clara de lo que queremos, puede ayudarnos, para asegurar que cualquier proyecto que realicemos, estará enfocada al logro de ésta.

La subdirección de Capacitación en SEDESOL no podría funcionar sin dicha visión, por lo que se establece como Visión de ésta el:

- Brindar a los trabajadores una oportunidad real y efectiva de crecimiento y desarrollo de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), a fin de resolver los problemas relacionados con las funciones propias del puesto, hecho que produce beneficios invaluable, tanto para el trabajador, con mejores oportunidades de empleo y mejoramiento de la calidad de vida, como para la Secretaría logrando con menos esfuerzos la realización continua de sus objetivos e incrementando la eficiencia para crear una cultura de calidad – productividad y un sentido de pertenencia, en los servicios que presta a la sociedad. (PIFI:2003:12)

La visión es más amplia que la misión, abarca todos los procesos del área y los proyecta al futuro con imágenes tangibles, así también ésta debe ser diseñada por los responsables de la capacitación y compartida con todos los integrantes de esta área.

Dentro de la planeación no solo es importante un misión y una visión, pues para poder lograr que estos se cumplan, también es necesario que se establezcan objetivos y estrategias, los cuales reflejan y operan las grandes intencionalidades del área de capacitación. Es mediante la elaboración de los objetivos que se concretan los propósitos o logros específicos que permitirían alcanzar los fines

que se proponen, en este caso el área de capacitación, la cual establece como objetivo general:

Según el Plan Institucional de Formación Integral.

- Profesionalizar y formar integralmente al personal de la Secretaría en todos sus niveles, a través de la actualización y la especialización de sus conocimientos teóricos y técnicos.
- Contribuir al fortalecimiento de las relaciones laborales de la SEDESOL al consolidar las capacidades productivas, el sentido de responsabilidad y de pertenencia hacia la institución, así como el sentido de colaboración entre los mandos y el personal operativo.
- Apoyar el crecimiento de la SEDESOL en el marco de la modernización de la administración Pública con el propósito de incrementar la calidad, la productividad y la competitividad, observando las disposiciones legales vigentes en materia laboral
- Fortalecer el sentido de conciencia y pertenencia de los trabajadores respecto del compromiso social que tiene encomendado esta dependencia.

Como objetivos específicos se establece:

- Operar un programa de Formación eficaz y congruente en sus contenidos, con el fin de reducir costos y multiplicar las opciones de desarrollo personal.
- Involucrar a todas la áreas de la SEDESOL en los programas de Formación, con el fin de facilitar la participación de los trabajadores y lograr que la asistencia a los cursos sea selecta en términos de incidir en aquellos elementos que más resultados puedan aportar a la mejoría del trabajo de cada área, así como para enriquecer en su momento el propio plan.

- Propiciar la vinculación de la Formación, con el desempeño de puestos y una evaluación integral del Plan, de tal forma que el diseño de cursos cada vez sea más acorde con las necesidades de la Institución.
- Buscar en todo momento la eficiencia en el uso de los recursos y propiciar el apoyo, así como la interrelación del Programa con Instituciones Educativas, profesionales y técnicas tanto para la impartición de cursos, como para la definición de contenidos.
- Responsabilizar a todas las unidades administrativas, para que contribuyan a mejorar las condiciones necesarias mediante la formación. Es decir, se buscará apoyo para mejorar la disponibilidad de materiales e instalaciones destinadas a la Formación, con el fin de apoyar al área responsable e incluso llevar la formación a los lugares de trabajo.

La misión, la visión y objetivos de la capacitación en SEDESOL son señal de que si hay una planeación dentro de esta área, para lograr el cumplimiento de sus metas. Siendo estos los primeros requisitos que deben cubrirse al hablar de planeación dentro del área de capacitación, para posteriormente determinar las acciones consecuentes.

3.3.2. Detección de Necesidades de Capacitación.

Para hablar de la Detección de Necesidades de Capacitación, como un primer paso dentro del área de capacitación, es necesario entender a que se refiere dicho término; a lo que según en la guía técnica para la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresa al hablar de necesidades de capacitación y adiestramiento, se puede decir que éstas se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización.

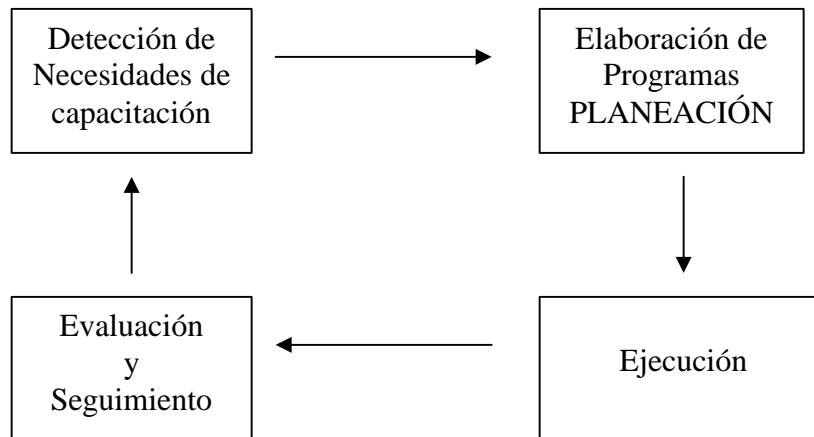
Se habla de una necesidad cuando hace falta algo, en este caso se habla de una necesidad de capacitación cuando existe una falta de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes en el personal de una institución y que le serán necesarias para el desempeño de sus funciones tanto actuales como futuras.

Por lo que para poder desarrollar una serie de actividades, que tengan que ver directamente con los cursos de capacitación que se impartirán en la institución, es necesario primeramente saber cuales son las necesidades que tienen los trabajadores para poder decidir que cursos se están requiriendo y en que cantidad, lo cual permitirá hacer un programa de las acciones a seguir para dotar al personal de los conocimientos y habilidades necesarias tanto para ellos que son trabajadores de la institución como para la misma.

Dentro de una empresa hay una constante rotación de puestos, ocasionada por la entrada de nuevo personal o simplemente porque es necesario cambiar a un trabajador de puesto. Lo cual implica que la capacitación no solo sea la impartición de los programas de inducción o los cursos, debe haber adicionalmente etapas preliminares como la detección de necesidades de capacitación y el diseño del programa, así también son importantes las etapas posteriores a los cursos como son la evaluación y el seguimiento.

En lo que corresponde a la etapa de Detección de Necesidades de capacitación, sin un sólido sistema de detección de necesidades, los programas de capacitación y desarrollo no servirán.

El sistema de capacitación considera cuatro etapas que son:



El punto de partida es la Detección de Necesidades de Capacitación y sus resultados servirán para la planeación que una vez que esté completada podrá llevarse la ejecución y así sucesivamente. Si todo este sistema se desarrollan correctamente las necesidades y la problemática asociada con éstas, deberán desaparecer o disminuir de modo importante.

Dentro de la SEDESOL el proceso de formación de acuerdo a lo establecido en la “Guía Metodologica para llevar a cabo el Proceso de Formación Integral en la Secretaría”, esta dividido en las siguientes etapas:

1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

- Actualización de la metodología
- Rediseño de los instrumentos utilizados para el diagnóstico
- Proyecto de los resultados a obtener

2. Desarrollo de la capacitación

- Programación de Acciones
- Ejecución de Acciones

3. Metodología de Seguimiento y Evaluación.

- Indicadores Estratégicos de Gestión, Productividad y/o Calidad.
- Retroalimentación del proceso.

La etapa del Diagnóstico de Necesidades es fundamental como hemos estado viendo, no siendo menos para la SEDESOL y en particular para el área de Capacitación quienes consideran a esta fase como “el fundamento para la planeación de Objetivos y Acciones de sus programas.”

A continuación se describe la metodología que se ha empleado para la Detección de Necesidades de Capacitación.

Estas son las partes que componen la fase del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en SEDESOL.

- D.N.C. Diagnóstico a personal Operativo, Confianza Operativo y Enlace.
 - Diseño, estructuración y actualización del Catálogo de cursos, de acuerdo a la promoción presentada por las instancias capacitadoras, que guardan relación con las actividades prioritarias de la Secretaría y con los Objetivos del Programa.
 - Diseño de una cédula individual complementaria con la finalidad de identificar la problemática existente en cada área y precisar las necesidades específicas en materia de Formación, involucrando al responsable de cada grupo de trabajo (líder), a fin de sensibilizar al personal sobre la importancia que reviste la Formación en el proceso de integración y motivación del trabajador, logrando así incrementar la calidad y la productividad del servicio público.
 - Determinar la frecuencia y tipo con la que se requiere cada evento.

- Diagnosticar las necesidades de acuerdo a las evidencias y problemática existente en cada Unidad Administrativa que justifiquen las tareas de Formación y desarrollo del recurso humano.
- Solicitar a cada uno de los titulares de las diferentes Unidades Administrativas de la Secretaría las cédulas correspondientes debidamente requisitadas.

“Si el trabajo del encargado de capacitación es profesional y sistemático, identificará necesidades verdaderas, urgentes y estratégicas. En caso contrario, en ausencia de la Determinación de Necesidades de Capacitación y Desarrollo o de una labor mal realizada en este terreno, se tendrán solo deseos caprichosos y expectativas irreales.” (MENDOZA: 2002:46)

3.3.3 Programación y Ejecución.

Una vez conocidas cada una de las necesidades específicas de capacitación para cada persona o grupo, la siguiente fase de este proceso será la elaboración de uno o varios programas de capacitación, planeados especialmente para estas necesidades. Un programa de capacitación, tendrá éxito si se planea y se prepara adecuadamente. La preparación cuidadosa puede lograr los máximos beneficios para los participantes, darle a los programas mayor importancia y validez, darles a los instructores encargados de la impartición del programa, más seguridad en sí mismos.

En esta etapa se utilizan los resultados obtenidos de la Detección de Necesidades de Capacitación, se recolecta, analiza y canaliza la información que llega, para proponer un camino a seguir, fijando prioridades, objetivos y formas de evaluación.

La programación debe establecer estrategias para atender de conformidad con su importancia y prioridad, las necesidades de capacitación. En otras palabras es la

etapa en la que se deciden que cursos y que número de estos se darán para cubrir las necesidades del trabajador.

En SEDESOL esta etapa se conoce como Desarrollo de la Formación, la cual engloba tanto la programación como la ejecución y la evaluación y nos dice:

Que se han contemplado además del resultado de la Detección de Necesidades de capacitación (operativo- enlaces), el diagnóstico obtenido de las cédulas de evaluación del desempeño, incluyendo para el primer semestre, los cursos propuestos para el personal con calificación menor a 70 puntos, que sean considerados como elementos prioritarios de este plan.

Lo antes dicho se refiere a las acciones dirigidas a la programación y ejecución de los cursos de capacitación en SEDESOL, que esta planteado de la siguiente forma:

La totalidad de las acciones de formación se ha clasificado en atención a dos vertientes determinadas:

Operativo	221 cursos
De responsabilidad	69 cursos
Total	281 cursos

Las acciones orientadas al fortalecimiento de la formación y al desarrollo de los servidores públicos, que de acuerdo al registro que se realizó en la programación de acciones se obtuvo la siguiente clasificación:

Formación de Instructores	2 cursos
Apoyo a la carrera en el servicio publico	197 cursos
Actualización de conocimientos	70 cursos

Protección civil y seguridad e Higiene	12 cursos
TOTAL	281cursos

Dentro de esta programación es importante hacer convenios interinstitucionales:

En la actualidad se tienen convenios con repercusión económica por la impartición de cursos.

- Universidad Nacional Autónoma de México
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
- Instituto Nacional de Administración Pública
- DGETI, Dirección General de Educación Técnica e industrial.

Otros puntos que se deben tomar en cuenta al momento de la programación son:

Los Recursos Humanos destinados a la formación que en el caso de SEDESOL son:

Personal directivo	3
Personal Coordinador y supervisor	3
Personal Operativo	29
Integrantes de la comisión mixta de capacitación	7
TOTAL	42

El personal encargado de la administración de la formación y en esta Secretaría la responsabilidad de la Formación depende de la Oficialía Mayor, la Coordinación General de Administración, la Dirección de Desarrollo de Personal y la Subdirección de Capacitación; este orden organizacional esta citado en forma descendente.

Personal Directivo:

Funciones:

1 Oficial Mayor	Directivas
1 Coordinador General	Directivas
1 Director de área	Directivas y de Organización
1 Subdirector	De Organización y Supervisión
2 Jefes de Departamento	De Organización y Supervisión
29 Servidores Públicos de nivel Operativo	Operativas

Comisión Mixta de Capacitación

Preside

1 Representante de la Secretaría	}	Supervisión
1 Representante Sindical		
Integran		
3 Representantes de la Secretaría	}	Vigilar la instrumentación y operación del proceso
3 Representantes Sindicales		

Así mismo es importante el proceso de selección de los instructores, que en el caso de SEDESOL , el procedimiento utilizado para seleccionar a las empresas e instituciones educativas, capacitadoras y a los instructores educativos, se conforma de los siguientes pasos:

1. Enviar oficio de invitación
2. Recibir propuestas sobre los servicios integrales de capacitación que ofrece, especificando las cotizaciones por hora – instrucción o evento, en la modalidad de cursos abiertos y/o institucionales que tengan en cartera.

3. Evaluación en la que se califican aspectos como: la antigüedad en el mercado, antecedentes de la empresa (curricula), los registros necesarios ante la STPS y certificaciones nacionales e internacionales, la plantilla de instructores (escolaridad, perfil, experiencia docente, perfil laboral y profesional), así como los costos, los servicios de capacitación (consultoría y asesoría, diversificación, cartera de cursos), el manual de capacitación, constancia de acreditación, evaluación, equipo, apoyo audiovisual, las instalaciones, área geográfica, aulas, mobiliario y equipo.
4. Cuadro comparativo analítico de costos, basado en los costos que las empresas proponen por hora – participante y cursos, se elabora una clasificación por especialidad del servicio que otorga, concentrando las propuestas y analizando las opciones presupuestales más convenientes.
5. Se considerará la opinión de los participantes a los cursos, misma que se emite a través de la evaluación del evento.
6. El dictamen de selección de empresas capacitadoras se formula considerando la evaluación de los incisos anteriores y se obtiene una puntuación para normar la elección de las empresas.

Una vez que se tomó en cuenta todo lo antes mencionado se procede a la calendarización de Acciones de Formación, en la que se designan la totalidad de las acciones o eventos, se calendariza fundamentalmente de acuerdo a la disponibilidad de los recursos que la Dirección General de Programación y Presupuesto ha previsto, a través de un programa de erogaciones mensuales, o mapa presupuestal, con el fin de establecer un control del flujo de recursos ejercidos equilibrado.

Posteriormente se procede a la ejecución de las acciones de Capacitación, para la que mediante la Coordinación General de Administración remitirá mensualmente los planes de Formación, los líderes de Unidades

Administrativas, para su conocimiento y difusión a los trabajadores adscritos a las mismas, en base a la Detección de Necesidades.

Los líderes de las Unidades Administrativas, promoverán las acciones conducentes, a fin de que el personal de mandos medios otorgue las facilidades necesarias a todos los Servidores Públicos bajo su cargo, para que asistan a los cursos de Formación y promuevan la participación a las acciones con responsabilidad.

Dentro de la ejecución se establecen acciones como la Inscripción, el cual se inicia con la autorización correspondiente por parte del jefe inmediato para asistir a los cursos solicitados; una vez obtenida, existen dos vías de inscripción:

- a) Por escrito: enviar oficio con atención al Coordinador General de Administración, y/o Subdirección de Capacitación y Desarrollo, informando la asistencia del o de los servidores públicos, requisitando el formato correspondiente.
- b) Vía telefónica: Comunicándose, con el Coordinador de Capacitación, mencionando los datos señalados en la cédula de inscripción.

En cuanto a los instructores, que son las personas que prestan un servicio profesional o técnico, en una o varias ramas especializadas, que tienen los conocimientos pedagógicos para cubrir la enseñanza o adiestramiento a otras personas. Por la relación laboral que guardan con esta Secretaría se dividen en internos y externos.

Estos instructores tanto internos como externos, deberán observar los lineamientos que emita la coordinación General de Administración, para el desarrollo de las acciones de formación.

Los instructores internos son y podrán ser todos aquellos servidores públicos adscritos a la Secretaría que cumplan con :

- Currículum vitae
- Experiencia Pedagógica
- Temarios de las materias o cursos a impartir
- Anuencia de su jefe inmediato para apoyar el Plan de Formación.

Los instructores externos son aquellos profesionistas debidamente acreditados, que desarrollan funciones docentes en ésta Secretaría, por medio de un contrato o convenio establecido con empresas capacitadoras.

En lo que respecta a los cursos se dividirán en cerrados y abiertos.

Cursos cerrados: son cursos específicos que se llevan a cabo dentro de las instalaciones de cada Unidad Administrativa, dirigidos al personal de las mismas.

Cursos abiertos: Son aquellos que la Coordinación General de Administración difunde, promueve y dirige a todo el personal que integra la Secretaria de Desarrollo Social.

Los servidores públicos forman parte importante en la programación de las acciones de capacitación ya que sin estos los cursos no se podrían dar por lo que se pide que a los inscritos en cada curso se presenten puntualmente en el lugar, fecha y horario establecidos previamente.

Las constancias de participación y asistencia que expida la Coordinación General de Administración contarán con un reconocimiento de puntuación para efectos de promoción escalafónica.

Para la acreditación de los cursos, los asistentes deberán aprobar las evaluaciones correspondientes, presentar trabajos parciales y cubrir un mínimo del 80% de asistencia al curso, conforme a la valoración de acreditación:

Asistencia	80%
Examen	80%
Calificación mínima aprobatoria	80 puntos de 100
Evaluación parcial:	Un trabajo mínimo requerido

La capacitación es todo un proceso que implica una serie de actividades para que todo funcione como debe ser y se obtengan los resultados deseados. Un programa de capacitación debe tomar en cuenta muchos elementos como se ve dentro de la programación de SEDESOL.

En este sentido y considerando el proceso antes descrito, se procede a la parte de evaluación y seguimiento, que es la parte encargada de vigilar, supervisar, evaluar y dar seguimiento a todos los proyectos que se lleven a cabo.

En SEDESOL este proceso se divide en dos fases que son:

La evaluación de la calidad de la impartición de los cursos o eventos, que depende preponderantemente de la actuación del personal administrativo y docente, y de los recursos materiales y presupuestales.

Las evaluaciones estarán destinadas a calificar diferentes aspectos tales como: el camino paulatino de la conducta que tienen el capacitando durante el proceso de enseñanza- aprendizaje y la labor realizada por el instructor en el curso mismo.

La evaluación de las acciones de Formación por los efectos que produce en el lugar de trabajo, donde se han de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas, con el fin de incrementar la productividad, labor que finalmente se traduce como seguimiento de la Formación, en donde se determinarán los diversos mecanismos a través de los cuales, se pueda lograr una evaluación de los trabajadores que han asistido a los cursos de Formación para verificar los resultados cualitativos y cuantitativos en materia de productividad en el área laboral y en su desarrollo personal.

Se llevará a cabo el seguimiento y el control de cursos de Formación impartidos y del número de participantes, a través de una estadística que refleje en un período determinado, el desarrollo del Plan Institucional de Formación Integral.

Estas son las acciones que se siguen en materia de evaluación y seguimiento dentro de SEDESOL.

Aunque en la realidad no todas las acciones que se plantean para el proceso de capacitación en esta institución, se desarrollan de forma adecuada.

La información de todos los elementos que se toman en cuenta para la programación de la capacitación en SEDESOL fueron tomados del Plan Institucional de Formación Integral y del Curso de Inducción a la SEDESOL.

CAPÍTULO 4 Análisis e interpretación de la investigación

4.1 Objetivo

El objetivo central de la investigación es reconocer que la capacitación laboral puede contribuir al proceso formativo integral de las personas que se encuentran inmersas en el campo laboral y que no tienen la posibilidad de asistir a una escuela.

METODOLOGIA

4.2 Selección de la muestra

La muestra se constituyó de 45 trabajadores de un total de 98, los cuales se encontraban tomando algún curso de capacitación y 4 directivos del área de capacitación, siendo las instructoras de dichos cursos, la Subdirectora de capacitación y el jefe del Departamento de Detección de Necesidades de Capacitación. Se escogieron tres fuentes de información: la observación directa y participante, la documentación de la institución sobre capacitación y una serie de cuestionarios para determinar la opinión tanto de los trabajadores como de los directivos del área de capacitación.

Todo esto se realizó durante el período de noviembre 2003 a mayo 2004 y algunas visitas espontáneas a la SEDESOL.

La muestra fue determinada por el número de participantes asistentes a los dos cursos observados para efectos de esta investigación y los cuatro directivos del área de capacitación, es importante aclarar que aunque el personal de la Subdirección es bastante, los únicos jefes al mando son dos.

Las encuestas levantadas nos indicaron cual es la situación de la capacitación en SEDESOL y cual la opinión de los trabajadores sobre la importancia que tiene el asistir a los cursos. Así también fue importante recabar información sobre el perfil del trabajador de SEDESOL como son: edad, escolaridad y puesto.

La muestra es de tipo exploratorio, ya que por su tamaño no nos es posible generalizar los resultados, pero si dan pauta para iniciar futuras investigaciones que apoyen o rechacen la capacitación laboral como proceso educativo.

Así también, estoy segura que los resultados dan una visión indicativa de cómo la capacitación laboral es un proceso educativo que apoya el desarrollo y formación integral del trabajador de cualquier institución.

4.2.1 Instrumentos

Utilizamos los 33 cuestionarios sobre la opinión que tienen los trabajadores de SEDESOL, acerca de la capacitación laboral como proceso educativo que los apoya para formarse como sujetos integrales. Además se utilizaron las entrevistas realizadas a los directivos del área y a las dos instructoras; dichos instrumentos fueron tomados y analizados, como ya se mencionó anteriormente.

Se revisaron los cuestionarios y se procedió a analizar las preguntas sobre: edad, escolaridad, tipo de curso al que asistía, interés sobre el curso, situación de aprendizaje de los contenidos, utilidad del curso, sobre si la capacitación laboral les proporciona de alguna forma, educación.

Así también se revisaron las entrevistas aplicadas a los directivos del área de capacitación y se procedió al análisis de las respuestas a las preguntas hechas como son: puesto, la escolaridad, ¿Qué proporciona la capacitación? ¿Cómo definiría la capacitación? , etc.

Partí de la afirmación de que la capacitación laboral es un proceso educativo, el cual apoya la formación y desarrollo de los sujetos inmersos en el campo laboral, por lo cual se analizaron las respuestas a las preguntas antes mencionadas, con respecto a sí la capacitación laboral es un proceso educativo.

El siguiente paso fue revisar la documentación de SEDESOL, con el fin de determinar cómo estaba la situación de la capacitación en SEDESOL, esto es: ¿Cuáles son las normas bajo las que se rige?, ¿Cómo se pide que se desarrolle la capacitación?, ¿Cómo está conformada el área?, ¿Cuáles son los derechos y los deberes de los trabajadores?, ¿Cómo se desarrolla el proceso de capacitación?, etc.

Para el análisis de la situación de la capacitación en SEDESOL la documentación revisada fue:

- El reglamento interior de la Secretaría de Desarrollo Social, principalmente el artículo 31 y 10.
- El curso de inducción al sector Desarrollo Social.
- Indicadores de Gestión “ Acciones de capacitación de enero a diciembre de 2003”
- Diagnostico de Necesidades de Capacitación 2004.
- Los manuales de los cursos.
- Evaluaciones de los cursos hechos por los trabajadores.
- La cédula de D.N.C.
- Programa anual de acciones de formación 2004.
- Plan Institucional de Formación Integral (PIFI 2003).

Una vez que se realizó el vaciado de datos sobre el perfil educativo del personal de SEDESOL encuestados y de su opinión sobre si la capacitación laboral puede

ser una opción más de educación para los trabajadores, se procedió a darles tratamiento estadístico en donde se sacaron frecuencias y porcentajes de :

- La edad de los trabajadores
- La escolaridad
- El nombre del curso
- Y preguntas de opinión

4.2.2 Presentación y Análisis de Resultados.

A continuación se presenta el análisis de los datos obtenidos en los diversos instrumentos y organizados en una serie de tablas y gráficas que resultaron de la encuesta y entrevistas realizadas tanto a los trabajadores de SEDESOL como a los directivos del área de capacitación; para determinar cual es su opinión sobre si la capacitación es un proceso educativo que apoya su formación y desarrollo como sujetos integrales.

Dichos resultados nos muestran que los trabajadores de esta institución perciben que la capacitación que reciben, los apoya en su desarrollo y formación; así mismo se muestran interesados en asistir a los cursos que les proporciona la institución, pues consideran que éstos los ayudan a desarrollarse como personas, dando que conocen la importancia que tiene asistir a los cursos y saben que por medio de éstos, adquieren conocimientos acordes con su preparación profesional y superación personal, ya que los temas que se desarrollan, tienen relación con sus necesidades e intereses como trabajadores y como personas, lo cual demuestra que efectivamente como ya se mencionó anteriormente, la capacitación tienen un aspecto formativo y educativo bastante importante.

Dentro de esta investigación nos encargamos de demostrar la gran importancia que tiene la capacitación laboral como proceso educativo, dentro de una empresa y sobre todo para los trabajadores, que son quienes más deben aprovechar los

cursos. Todo esto porque es indispensable que las personas que carecieron de oportunidades de estudio o que en la infancia y juventud no lograron culminar la educación básica, encuentren y aprovechen las opciones formativas.

En la SEDESOL, la mayoría de los trabajadores, que fueron seleccionados como muestra, tiene una edad entre los 30 y los 40 años y un nivel de escolaridad de preparatoria o equivalente, lo cual demuestra que están en una edad en la que todavía pueden seguirse formando académica y laboralmente, además de que por medio de estos cursos pueden adquirir o actualizar los conocimientos.

También, nos dicen que los temas que se desarrollan dentro de los cursos de capacitación, tienen relación con sus necesidades e intereses.

Ahora bien también dentro de un proceso educativo influyen otros aspectos que tienen que ver directamente con el desarrollo de los cursos, como son:

- Las dinámicas y el material que utiliza el capacitador para explicar los contenidos.
- Los manuales que proporcionan con los contenidos del curso.
- La habilidad del capacitador, para darse a entender.

Estos aspectos tienen gran importancia, si son bien utilizados, bien elaborados y se saben emplear dentro de los cursos, facilitan el aprendizaje de los contenidos, en el caso de la SEDESOL, los materiales que utilizan los instructores facilitan el aprendizaje de los contenidos, son muy didácticos, con esto me refiero a que se utilizan pizarrones, plumones de colores, láminas prediseñadas, donde en forma de mapa conceptual, se explican cada uno de los temas que se discutirán en las sesiones, se ponen ejemplos muy acordes con las situaciones reales en las que se encuentran los trabajadores, se emplean muchas dinámicas conforme se va dando el desarrollo de los temas y de las sesiones, explican los temas de una

forma que es poco probable que no se entienda, pues el lenguaje utilizado no es técnico sino al contrario se maneja un lenguaje que sea entendible para el trabajador.

Los instructores tienen interés en el proceso de enseñanza – aprendizaje, dejando a tras la manera tradicionalista de impartir los cursos, están más preocupados por el proceso educativo de los adultos, y ahora los cursos como: ética y valores, calidad de vida en el trabajo, ortografía y redacción, son con estrategias didácticas innovadoras, además de poner especial interés en el manual para el curso, ya que éste es un apoyo para facilitar la comprensión y asimilación de los contenidos, logrando que los trabajadores tengan un aprendizaje significativo.

El desarrollo de los cursos en la Secretaría, es óptimo para lograr el aprendizaje en los trabajadores, haciendo con esto que vaya formando integralmente al trabajador.

Dichos resultados no se hacen extensivos ni se generalizan, dado que los cursos observados fueron en su mayoría de corte holista, por lo que es probable que no suceda lo mismo con los cursos de carácter más técnico.

Estos resultados deben motivar, tanto a los trabajadores de las instituciones para asistir a los cursos de capacitación como a los directivos a comprometerse con el desarrollo y con todo el proceso de las acciones de capacitación, ya que ésta es un opción que tienen los miembros de cualquier institución laboral para continuar con su formación.

A la vez que se busca despertar el interés de cualquier profesional pero principalmente de los pedagogos, para ver que podemos hacer mucho por los adultos que no tienen la posibilidad de asistir a una institución escolar para

continuar con su formación y así romper con la falsa idea de que la capacitación sólo fue creada para hacer trabajadores robotizados y mecanizados. Pues como hemos podido ver, la capacitación laboral es una opción más de educación que tienen los trabajadores, es un área específica de la educación de adultos y una posibilidad de prepararnos por medio de una educación no formal.

La capacitación es un campo de trabajo en el que los pedagogos tenemos mucho que hacer; en el caso de SEDESOL la subdirectora del área es pedagoga y cuenta con una maestría en Administración educativa, en cuanto a la instructora interna, que es una de las mejores, también es pedagoga con una especialización en psicopedagogía, el jefe del Departamento de Detección de Necesidades de Capacitación, es Sociólogo con una especialización en Ciencias Políticas y la instructora externa entrevistada, es Psicóloga Industrial, todos ellos cuentan con conocimientos en el área de las ciencias Sociales, pero más específicamente de la Educación, lo cual demuestra que los pedagogos estamos preparados para formar parte importante del área de capacitación, para apoyar el desarrollo y formación de los trabajadores.

La labor de estas personas dentro de la SEDESOL, ha sido muy importante para apoyar la educación de los trabajadores de dicha institución, más aún cuando saben que la capacitación laboral, es un proceso de Formación Integral y continua que proporciona conocimientos, aptitudes y habilidades que educan al trabajador.

Sabemos que los fines de la capacitación laboral están dirigidos a proporcionar herramientas a los empleados, con la intención de que realicen mejor su trabajo, pero es necesario hacer notar que con los cursos que se imparten, también se hace un fin de la capacitación, dotar de conocimientos a los servidores públicos para formarlos y educarlos, como nos dicen los directivos del área, quienes consideran que la capacitación proporciona educación en los sujetos que la reciben, esto por medio de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes

que se ofrecen a través de los cursos y que esta capacitación, contribuye a crear sujetos integrales, a la formación y a la actualización del personal.

Por esta razón la elaboración de los cursos se debe hacer pensando en las necesidades educativas, de Formación y en el mejor desarrollo laboral del personal; concluyendo con esto que efectivamente la capacitación laboral es un proceso educativo y por tanto una opción más de educación para los sujetos inmersos en el campo laboral.

“Ya que aprender durante toda la vida se ha convertido en un paradigma en muchos países. Los mexicanos, hayan concluido o no sus estudios en el pasado, no pueden permanecer pasivos ante las exigencias de un mundo en constante cambio, es necesario mantenerse permanentemente actualizados en todos sus conocimientos.” (LATAPÍ:2002:s/n)

Si bien fue posible comprobar la hipótesis planteada en el proyecto de investigación, también se identificaron algunos problemas como son:

El trabajo de la Subdirección de capacitación centrado en un número muy reducido de personal, en el caso de la Subdirección, el trabajo recae sólo en la subdirectora del área y cuatro personas más, en lo que respecta al Departamento de Detección de Necesidades de Capacitación, son cuatro las personas que trabajan, el jefe de departamento, quien fue el encargado de realizar el reporte anual de las acciones de capacitación 2003; de verificar que se cumpliera con la D.N.C.; de elaborar la programación de los cursos para el 2004; de contactar con las empresas; de estudiar las propuestas y los costos y hacer una selección de las mismas.

Otra de las personas es la instructora interna, encargada de la elaboración de sus cursos, de sus materiales didácticos y de sus manuales, además de dar curso tres veces por semana.

Dentro de este Departamento se cuenta con una base de datos en la cual se lleva el control de las empresas y sus propuestas de curso, de la D.N.C., que es almacenada y contabilizada en la base de datos y el historial de capacitación de cada uno de los empleados de la SEDESOL, trabajo que también está a cargo de una sola persona.

La promoción de los cursos, el control de inscripción y de cursos por semana también esta bajo el cargo de una sola persona, por lo que fue fácil notar que todo el trabajo del área solo es de unos cuantos.

Los coordinadores del curso, se encargan de hacer y verificar las listas de asistencia, de la cafetería a la hora del descanso, además de organizar las carpetas donde se almacenan las listas, por curso y por fecha, trabajo que no se desarrolla como se debería dado que al final del año, las carpetas están incompletas, las listas están llenadas a mano o simplemente no hay listas.

El compromiso en una área tan importante como es la Subdirección de capacitación debe ser de todo el personal y no sólo de unos cuantos, porque esto limita las posibilidades de acción del área.

En el caso del proceso de D.N.C., pudimos percatarnos de que no todo el personal de SEDESOL, está comprometido con su formación, unos por conformistas, porque saben que ya tiene un empleo y como son sindicalizados no pueden ser despedidos, otros porque tienen una edad avanzada y ya no necesitan según ellos más estudios y otros porque simplemente no tienen interés.

Los materiales utilizados para recaudar la información, son poco novedosos y han sido los mismos por varios años, haciéndose necesaria una modificación a fondo y no simplemente superficial como se ha estado haciendo y que se podrá ver en los anexos.

Como hemos visto anteriormente, un programa de capacitación, tendrá éxito si se plantea y se prepara adecuadamente; en el caso de SEDESOL esta programación solo la realiza una persona, que es quien toma las decisiones.

Al finalizar el año si se ve, que la meta establecida al principio, no se está cumpliendo, se comienzan a dar cursos y conferencias express para cubrir los faltantes, situación que se da, porque los cursos comienzan a mediados de año.

Uno de los principales problemas fue darnos cuenta de que un porcentaje del personal, no muestra interés alguno por asistir a los curso, situación que es necesario combatir y que por eso para concluir con esta investigación se plantea una propuesta que despierte el interés de los trabajadores por asistir a los cursos; esto será posible cuando se tengan nociones de la importancia de la capacitación laboral como proceso educativo y una opción más de educación.

La capacitación de adultos funciona, no como una enseñanza académica, magisterial, intelectualista, sino como un aprendizaje vivencial, activo, participante y práctico.

“El aprendizaje vivencial es significativo; la dirección no está dada con base en los programas de alguien, sino en los intereses de los estudiantes en el “ aquí y el ahora”. (RODRÍGUEZ: 1988:11)

Es importante que todos los pedagogos comprometidos con nuestro trabajo, estemos buscando y encontrando constantemente, nuevas alternativas que

contribuyan a la educación de cualquier ser humano, que este interesado en formarse integralmente, pues no podemos forzar a nadie a hacer algo que no quiera, solo podemos apoyarlo a ser mejor en todo lo que haga.

4.2.3 Gráficas e interpretación

Encuesta realizada a los Directivos de la Subdirección de Capacitación

Las entrevistas realizadas a los Directivos de la Subdirección de Capacitación son 4, dado el caso de que dentro de esta subdirección, sólo se cuenta con la Subdirectora, el Jefe del Departamento de Detección de Necesidades de Capacitación, encargado de toda la capacitación del personal operativo y de base, que para efectos de esta investigación es a la que le damos mayor importancia, dado que son el personal con menor grado de estudios dentro de la institución y que por lo tanto necesitan mucho más del apoyo y conocimientos que se les brindan por medio de la capacitación.

Así también son dos las instructoras entrevistadas, ya que dentro del proyecto de investigación se mencionó que se tomarían como muestra dos grupos que estuvieran recibiendo capacitación y que fueran aproximadamente de 20 personas cada uno, por esta razón se entrevistaron las dos instructoras encargadas de dichos grupos.

Las entrevistas a los Directivos de la Subdirección de Capacitación nos arrojó los siguientes datos.

Para Facilitar el procesamiento de los datos a cada uno de los participantes de esta entrevista se les considerara con un número de la siguiente forma:

Lic. Laura Patricia Lara	1
Lic. Cristal Vargas Castro	2
Lic. Fernando Castro Borges	3
Lic. Celia Ríos Castillo	4

¿Cuál es su nivel de escolaridad?

Lic. Cristal Vargas Castro	Maestría en Administración Educativa
Lic. Fernando Castro Borges	Lic. En Sociología
Lic. Celia Ríos Castillo	Lic. En Pedagogía
Lic. Laura Patricia Lara	Lic. En Psicología Industrial

Con base en estos datos podemos darnos cuenta de que el nivel de escolaridad entre los directivos del área de Capacitación en SEDESOL, es el apropiado para el desempeño de sus funciones, además de que hay que tomar en cuenta que dos de estas personas, la instructora interna y la subdirectora del área son pedagogas, el jefe de departamento de D.N.C. es sociólogo con una especialización en ciencias Políticas y la Instructora externa en psicóloga industrial; todas estas personas, aparte de contar con estudios suficientes para el desempeño de sus funciones, también tienen conocimientos en el área de las Ciencias Sociales y específicamente de la Educación.

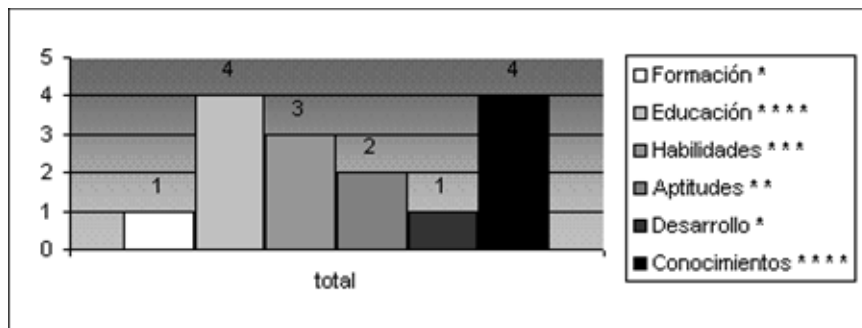
Lo anterior demuestra que los estudiosos de la educación estamos preparados para formar parte importante del área de capacitación, para apoyar el desarrollo y formación de los trabajadores.

¿Cuál es su cargo dentro de la Subdirección de Capacitación?

Lic. Cristal Vargas Castro	Subdirectora de Capacitación
Lic. Fernando Castro Borges	Jefe de Departamento de D.N.C.
Lic. Celia Ríos Castillo	Instructora Interna de SEDESOL
Lic. Laura Patricia Lara	Instructora externa

¿Qué proporciona la capacitación?

Entrevistados	1	2	3	4	total
Formación			*		1
Educación	*	*	*	*	4
Habilidades		*	*	*	3
Aptitudes	*		*		2
Desarrollo				*	1
Conocimientos	*	*	*	*	4

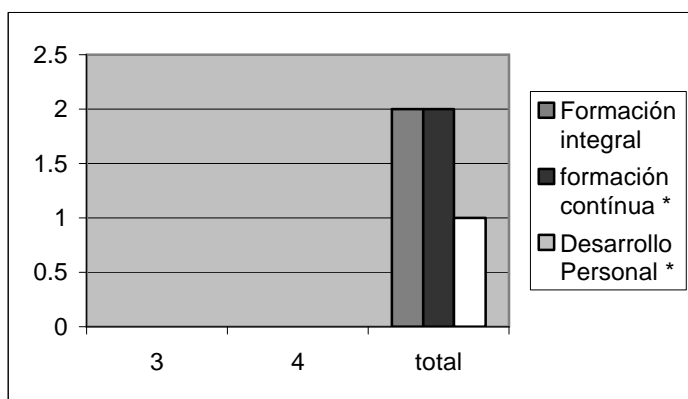


Con base en estos datos podemos llegar a la conclusión de que la capacitación proporciona a los individuos que se someten a ella, conocimientos teórico-prácticos, que darán como resultado el desarrollo de aptitudes y habilidades que proporcionan una formación y una educación en ellos.

La capacitación laboral es una opción más de educación para los sujetos inmersos en el área de trabajo. Dado que la capacitación proporciona, conocimientos, habilidades, aptitudes y que el conjunto de todo esto, proporciona educación tenemos confirmada la tesis.

¿Cómo definiría usted la capacitación laboral?

Entrevistados	1	2	3	4	total
Formación integral			*	*	2
formación continúa	*			*	2
Desarrollo Personal		*			1



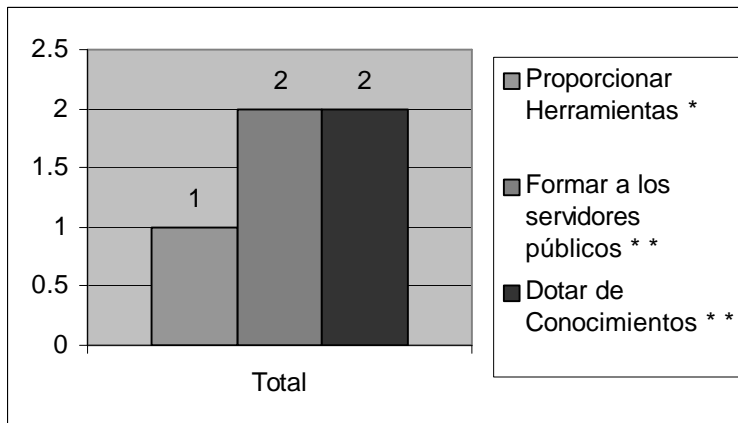
Interpretación

Con base en estos datos podemos decir que los directivos de la Subdirección de Capacitación en SEDESOL, están de acuerdo en que la capacitación laboral se puede definir como una formación integral y constante que permite el desarrollo de la persona.

Por lo tanto, si la capacitación es una formación integral y constante que permite el desarrollo de la persona, se puede decir que efectivamente la capacitación laboral es una opción más de educación que tiene los sujetos inmersos en el campo laboral.

¿Cuáles son los fines a que se dirige la capacitación?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
Proporcionar Herramientas			*		1
Formar a los servidores públicos	*	*			2
Dotar de Conocimientos	*			*	2

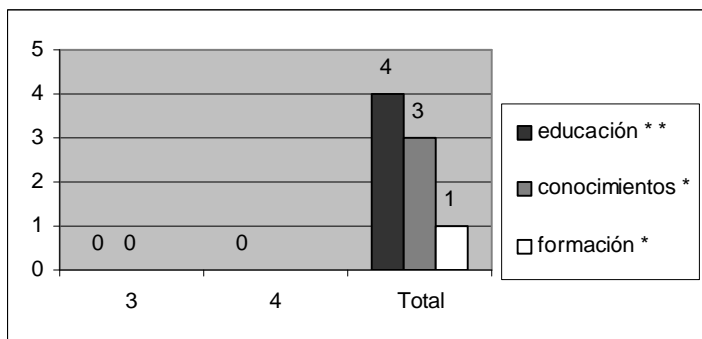


Interpretación

Esta Gráfica nos da como resultado el que los directivos del área de capacitación consideran que los fines de la capacitación están enfocados a formar a los servidores públicos a través de dotarlos de conocimientos y proporcionarle las herramientas necesarias para dicha formación. Así también saben que por medio de ésta, se lograra el mejor desempeño de sus actividades laborales.

¿Cree que de alguna manera la capacitación proporciona:?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
educación	*	*	*	*	4
conocimientos	*	*	*	*	4
formación		*			1

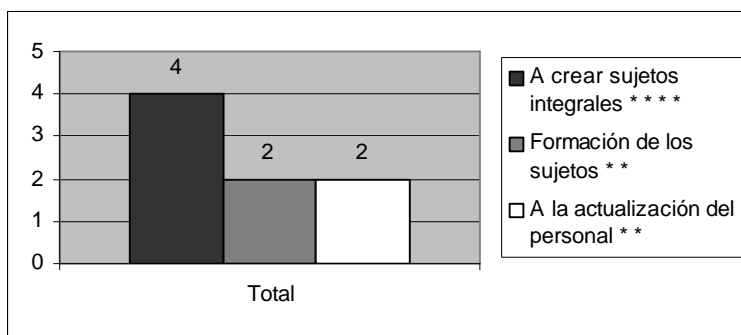


Nota: En esta pregunta se podían elegir varias opciones

Como podemos darnos cuenta, los cuatro entrevistados opinan que la capacitación sí proporciona educación en los sujetos que la reciben, esto por los conocimientos que se adquieren por medio de los cursos, lo cual les permite formarse como sujetos integrales.

¿En qué puede contribuir la capacitación laboral?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
A crear sujetos integrales*	*	*	*	*	4
Formación de los sujetos*	*				2
A la actualización del personal			*	*	2



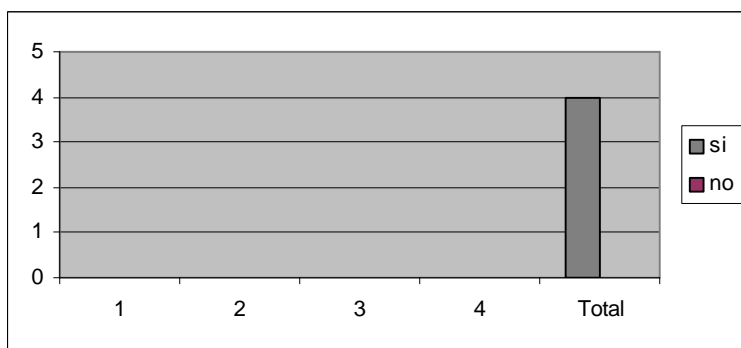
Interpretación

Estas respuestas demuestran que efectivamente la capacitación laboral contribuye a la creación de sujetos integrales, a partir de una formación de los mismos, lo cual permite una actualización dentro de su área de trabajo.

Por lo tanto si tomamos en cuenta que el sujeto al estar actualizándose constantemente, al estarse preparando a través de los conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes que proporcionan los cursos de capacitación, esto los ayuda a formarse integralmente, por lo que una vez más se comprueba que efectivamente la capacitación puede formar parte de rama de la educación, por medio de la cual se ayuda al trabajador para su preparación en todos los ámbitos de su vida.

¿Considera que los objetivos de la capacitación sean de alguna manera para contribuir a la educación de los trabajadores?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
si	*	*	*	*	4
no					



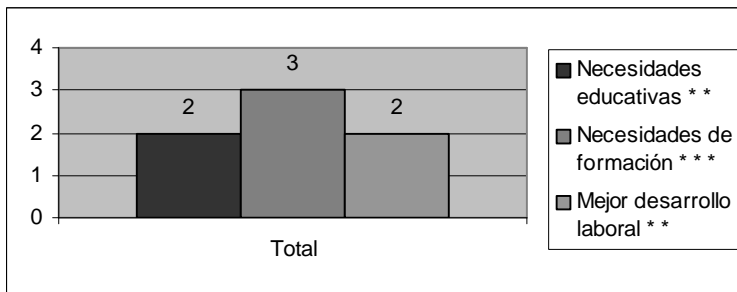
Interpretación

Los entrevistados están de acuerdo en que los objetivos de la capacitación son planteados de alguna manera para contribuir a la educación de los trabajadores, aunque también nos encontramos con algunas variables, pues hay quienes están de acuerdo con esta pregunta, pero que hacen mención de que los objetivos de la capacitación principalmente están planteados para lograr la productividad en los trabajadores, hay quienes dicen que también están planteados para dotar de conocimientos teórico – prácticos.

Todo lo que nos dicen no podemos negarlo, pero también hay que tomar en cuenta que efectivamente aunque el principal objetivo de la capacitación desde sus inicios hasta la actualidad a sido lograr la productividad, también puede utilizarse para diversas cosas entre ellas proporcionar la educación necesaria para lograr que los trabajadores, sean sujetos integrales.

¿La elaboración de los cursos se hace pensando en :?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
Necesidades educativas*	*				2
Necesidades de formación*	*		*		3
Mejor desarrollo laboral		*	*		2

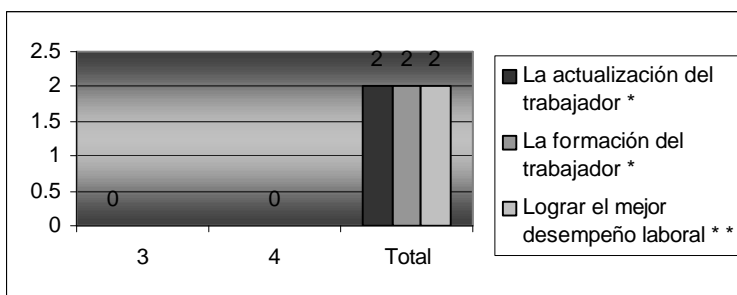


Interpretación

La elaboración de los cursos se hace pensando primeramente en las necesidades de formación de los trabajadores, posteriormente se toma en cuenta cuales son las necesidades educativas que éstos tienen. Con esto se lograra que el sujeto se forme integralmente y así también tenga un mejor desarrollo laboral.

¿La importancia de la capacitación es:?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
La actualización del trabajador	*	*			2
La formación del trabajador*			*		2
Lograr el mejor desempeño laboral	*	*			2

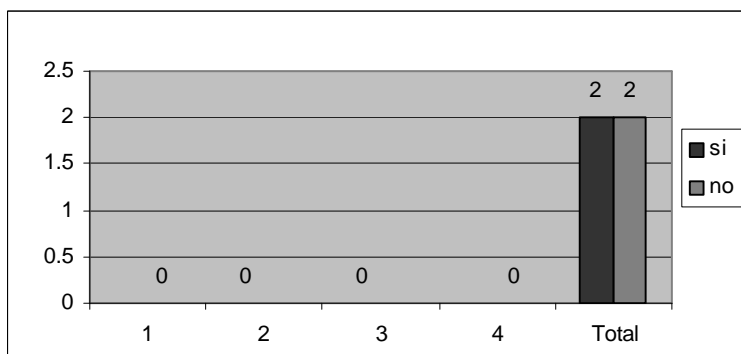


Interpretación

Estas respuestas nos dan como resultado, el que los directivos de dicha área, saben que la importancia de la capacitación es lograr el mejor desempeño laboral de los trabajadores por medio de la actualización y formación del mismo lo cual va a desarrollar en el sujeto una educación íntegra (en todos los aspectos).

¿La capacitación laboral puede ser una opción más de educación?

Entrevistados	1	2	3	4	Total
si	*	*	*	*	4
no					



Interpretación

Toda esta serie de preguntas han sido planteadas para saber a fin de cuentas cuál era la opinión de los directivos del área de Capacitación, sobre si esta podría ser una opción más de educación para los trabajadores que la reciben.

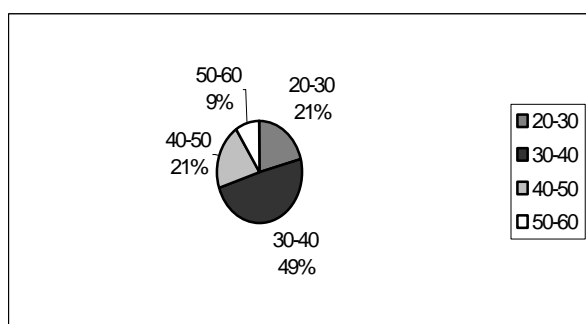
Lo que dio como conclusión el que efectivamente, si la capacitación no tiene como principal fin la educación, si termina haciendo esto, aunque esté planteada para otros fines; es importante tomar en cuenta que dentro de todos los fines que tiene, uno de los más importantes y que no está explícito es el de educar al personal que

tiene la oportunidad de en algún momento recibir un curso que le ayude a la actualización y adquisición de conocimientos, por medio de los cuales adquiere una educación y por lo tanto una formación en y para el trabajo. Y con esta idea están de acuerdo los Directivos del área de Capacitación.

Del Cuestionario sobre el diagnóstico de la capacitación en SEDESOL

Datos Generales

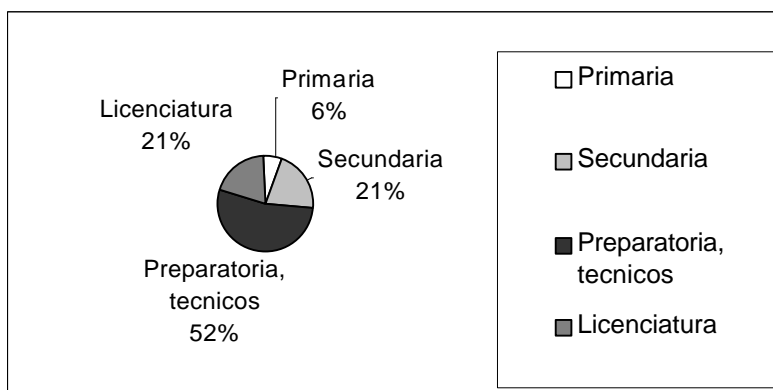
Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30	7	21.21%
30-40	16	48.48%
40-50	7	21.21%
50-60	3	9.09%
TOTAL	33	100.00%



Interpretación

La mayoría de los trabajadores de SEDESOL, que fueron seleccionados como muestra en dos grupos que se encontraban tomando cursos, tienen entre los 30 y los 40 años, por lo que están en una edad en la que todavía pueden seguirse formando académica y laboralmente.

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	2	6.06%
Secundaria	7	21.21%
Preparatoria, técnicos	17	51.51%
Licenciatura	7	21.21%
TOTAL	33	100.00%



Interpretación

La mayoría de los trabajadores (52%) que se tomaron de una muestra para la investigación, tienen un nivel de escolaridad técnico o de preparatoria, por lo que por medio de los cursos de capacitación que reciben dentro de SEDESOL, pueden adquirir o actualizar los conocimientos, que le permitirán seguirse formando académica y laboralmente, además el (21%) de ellos han cursado estudios de Licenciatura, lo cual da un perfil de preparación por encima del promedio, en cuanto a formación de empleados en instituciones gubernamentales, lo cual permite suponer que tendrían una buena disposición para cursar con mayor disposición los cursos que la institución ofrece.

PREGUNTAS:

1.-¿Te interesa tomar los cursos de capacitación?

Respuestas	Trabajadores
si	33
no	0

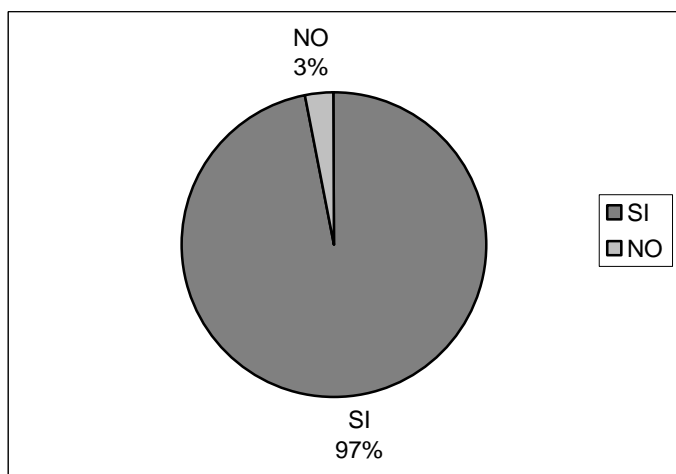


Interpretación

El 100% de los trabajadores de SEDESOL, tomados como muestra están de acuerdo en asistir a los cursos de capacitación, lo cual demuestra que el personal está interesado y considera que dichos cursos les proporcionan mayores conocimientos, necesarios para la vida tanto laboral como personal y profesional, esta información aunada con el porcentaje del nivel de escolaridad del personal , demuestran que los sujetos con un grado de estudios técnico-profesional y profesional consideran que necesitan seguirse preparando tanto para ellos como para su trabajo.

2.-¿Consideras que los cursos de capacitación te ayuden a desarrollarte como persona?

Respuesta	Trabajadores	Porcentaje
SI	32	96.96%
NO	1	3.03%



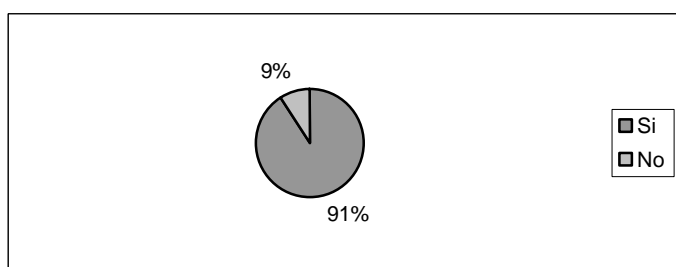
Interpretación

El 96.96 % de los trabajadores que se tomaron de muestra para la investigación consideran que los cursos que reciben contribuyen a su desarrollo como persona.

Lo cual permite suponer que la mayoría de los trabajadores, conocen la importancia que tiene asistir a los cursos de capacitación y que saben que por medio de éstos, adquieren conocimientos acordes con su preparación profesional y superación personal, lo que facilita su desarrollo como personas dentro y fuera de la empresa. Además de que también se demuestra que si el personal considera que los cursos contribuyen a su desarrollo como personas es porque asisten continuamente y saben lo que en ellos se aprende.

3.-¿Cree que la capacitación tiene de alguna manera relación con tu educación?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	30	90.90%
No	3	9.09%



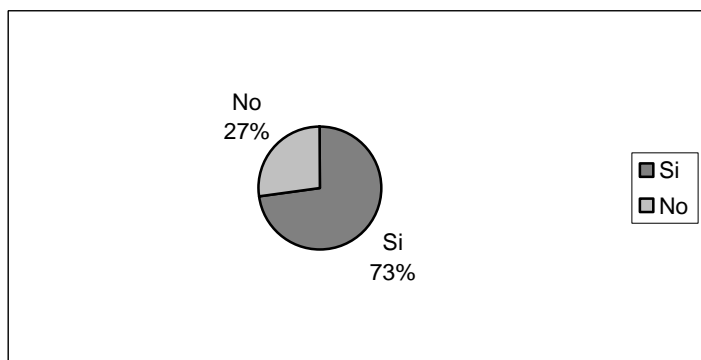
Interpretación

El 90.9% de los trabajadores de SEDESOL opinan que la capacitación tiene de alguna manera relación con su educación, lo que demuestra que los empleados consideran que a través de la capacitación pueden seguirse preparando, por medio de la adquisición de nuevos conocimientos, que no sólo les sirven en el ámbito laboral sino también en el personal.

Estos empleados con un nivel de escolaridad media superior, están consientes de que por el tiempo que dedican a su trabajo no es posible que asistan a una escuela para seguir con su formación, pero también saben que la capacitación que la empresa les ofrece en horas laborales, puede ser una opción para seguirse preparando tanto en el ámbito laboral como en el personal.

4.-¿Te parece que los temas que se tratan dentro de la capacitación esta relacionada con sus necesidades e intereses como persona y como trabajador?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	24	72.70%
No	9	27.20%



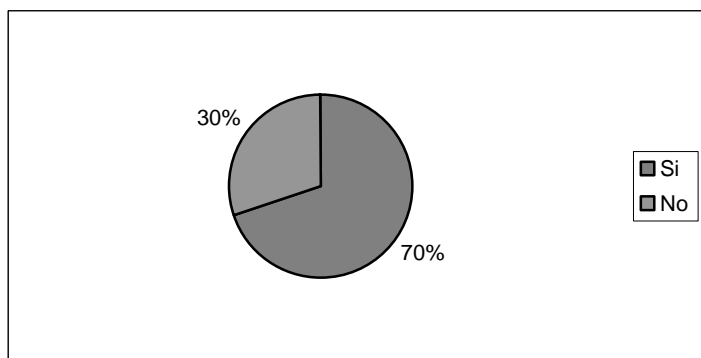
Interpretación

La mayoría de los trabajadores el (73%) opina que los temas que se desarrollan dentro de los cursos de capacitación, tienen relación con sus necesidades e intereses como trabajadores y como personas, lo cual demuestra que para la selección y programación de los cursos que se imparten en SEDESOL, se hace un diagnóstico previo para detectar las necesidades de formación de los trabajadores con base en su propia opinión y posteriormente se hace la selección de los cursos a impartir en el año.

El otro (27%) de los trabajadores que opina que los temas no tienen que ver con sus necesidades, es porque no comprenden que temas como ética y valores, ortografía y redacción o calidad de vida en el trabajo pueden ayudar a su formación y que están muy relacionados con sus necesidades laborales y personales.

5.-¿Consideras que las dinámicas y el material que utiliza el instructor son los adecuados para la adquisición del conocimiento?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	23	70.00%
No	10	30.00%

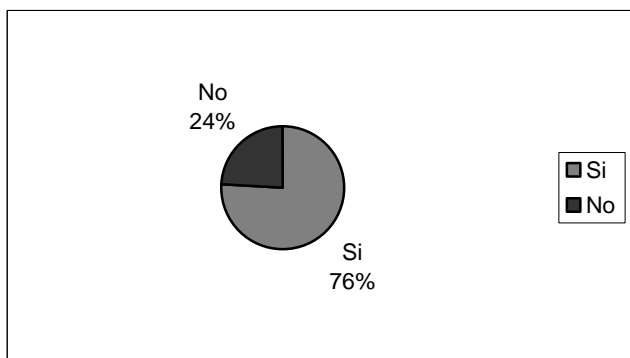


Interpretación

El (64%) de los trabajadores a los que se les aplicó el cuestionario, opinan que los materiales que utilizan los instructores facilitan el aprendizaje de los contenidos, lo que demuestra que éstos tienen interés por el proceso de enseñanza - aprendizaje, y ya no dan los cursos de manera tradicionalista sino que se preocupan más por el proceso educativo de los adultos, y ahora los cursos son con estrategias didácticas innovadoras que propician esta intención educativa entre el asesor y el grupo.

6.-¿Los materiales que se te proporcionan para el curso son adecuados para el mejor aprendizaje de los contenidos?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	25	76.00%
No	8	24.00%



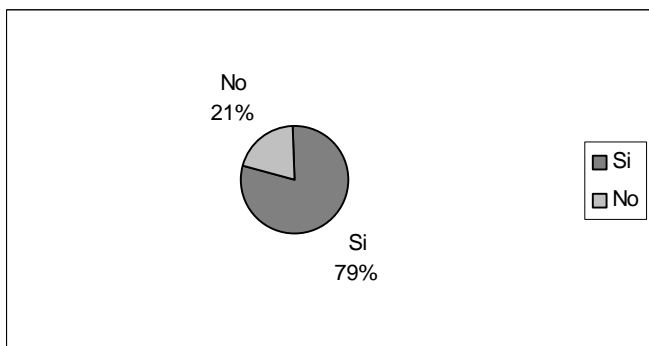
Interpretación

El (76%) de los empleados encuestados consideran que los materiales que les proporcionan en el curso son adecuados para el mejor aprendizaje de los contenidos.

Lo cual demuestra que los materiales didácticos que se ofrecen a los empleados para trabajar en curso si contribuyen a la mejor comprensión y asimilación de los contenidos, logrando que los trabajadores tengan un aprendizaje significativo. Además de que estos materiales son herramientas que deben estar presentes durante todo el proceso educativo para que al adulto se le facilite aprender y fortalecer los contenidos.

7.-¿El curso que recibes en este momento contribuye a tu desarrollo intelectual?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	26	78.78%
No	7	21.21%

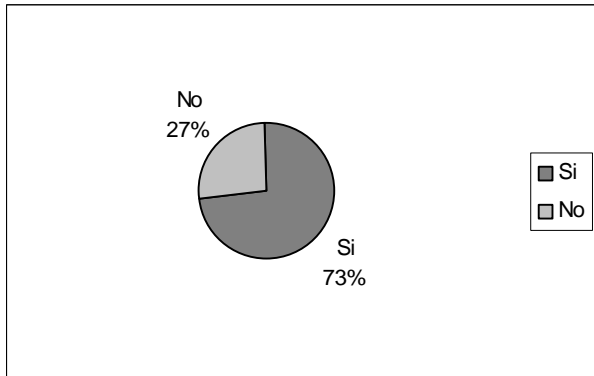


Interpretación

El (79%) de los trabajadores de SEDESOL, que representan la mayoría consideran que los cursos que toman si contribuyen a su desarrollo intelectual, ya que en el caso de Ortografía y redacción y Calidad de vida en el trabajo, los contenidos de dichos cursos les proporcionan las herramientas necesarias, para buscar, conocer, comprender, utilizar, manejar, analizar, responder o proponer ideas con elementos formales de lenguaje, de comunicación, de conocimientos, que son parte de su desarrollo intelectual.

8.-¿Asistes a los cursos por que te mandan?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	24	72.72%
No	9	27.27%



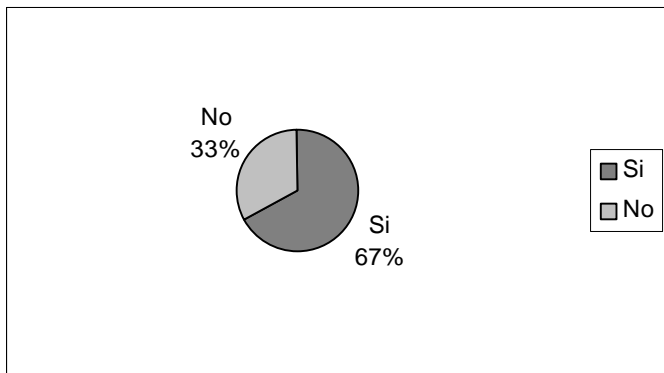
Interpretación

La mayoría de los trabajadores (73%) de SEDESOL, que fueron tomados como muestra para esta investigación, dicen que asisten a los cursos por que los mandan sus jefes, lo cual parece contradictorio si hacemos la relación con la pregunta número uno, en la que se les menciona si les interesa asistir a los cursos y todos contestan que si, pero es necesario aclarar que el jefe es quien firma la autorización para que los trabajadores asistan, por lo que estos consideran que los mandan a los cursos.

Esta respuesta demuestra que las personas están interesadas en tomar los cursos pero que les gustaría que se les diera más libertad al momento de decidir si asisten o no.

9.-¿Los cursos cumplen tus expectativas, como trabajador, como persona, educativas?

Respuesta	Trabajador	Porcentaje
Si	22	66.66%
No	11	33.40%



El (71%) de los trabajadores a los que se les aplicó el cuestionario, que son la mayoría, consideran que los cursos si cumplen sus expectativas, como trabajador, como persona y educativas; nos dicen que estos cursos los ayudan a desarrollar mejor su trabajo, a adquirir conocimientos que pueden poner en práctica, en su vida diaria, con sus hijos, en su trabajo y para ellos mismos.

Esto demuestra que para la mayoría los cursos son necesarios para lograr sus expectativas, y que en éstos se desarrolla su capacidad de aprender a aprender y a fortalecer las destrezas, habilidades, actitudes y valores necesarios para identificarse, reconocerse, valorarse y así poder tomar decisiones adecuadas, actuar con responsabilidad y asumir las consecuencias que se puedan generar; lo que significa que los cursos si cumplen las expectativas de los trabajadores.

El otro (29%) que no está de acuerdo en que los cursos cumplen sus expectativas es porque, muchos asisten sin saber realmente que es lo que se tratará en el curso y al momento de entrar se dan cuenta que no era lo que creían o querían, aunque eso no evita que los contenidos tratados no les sirvan, pero pareciera que esta minoría no lo entiende así.

Sin embargo estas conclusiones reflejan la visión de los trabajadores que asisten a los cursos de corte "holístico", es decir cursos como: Calidad de vida en el trabajo, Ética y Valores, Ortografía Secretarial, habilidades de la comunicación, etc. Por tal motivo podría pensarse que no ocurre de manera idéntica en los cursos más técnico prácticos.

4.3 Propuesta

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO PROCESO EDUCATIVO

CONFERENCIA – TALLER

DE INDUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN

INDICE

Presentación.....	104
Tipo de Población.....	105
Justificación.....	105
Marco Teórico Conceptual.....	106
Propósitos.....	111
Carta descriptiva de la conferencia.....	113
Bibliografía.....	115

PRESENTACIÓN

La capacitación laboral desde su aparición, ha sido vista como un instrumento para robotizar a los trabajadores de las distintas empresas, dentro de esta conferencia se pretende demostrar que la capacitación no es solo un instrumento de los grandes empresarios para crear mano de obra barata y calificada; ésta también tiene otros beneficios que pueden ser aprovechados por los empleados.

Los cursos de capacitación que reciben los trabajadores son parte de un proceso educativo permanente, en el que aprenden no sólo lo que es parte de su trabajo sino que también se forman de manera integral con conocimientos que les serán útiles para toda su vida.

En este proyecto se muestra una conferencia que está dirigida a todo el personal de las distintas empresas tanto públicas como privadas, los cuales deben tener en cuenta que son parte importante de un entorno social en permanente cambio, y que por lo tanto deben permanecer en constante preparación y actualización, es decir educándose permanentemente, posibilidad que se abre con los cursos de capacitación los cuales les proporcionan, todos los conocimientos necesarios y el aprendizaje significativo para ser mejores personas en todos los ámbitos de su vida y no sólo en el laboral.

TIPO DE POBLACIÓN

La conferencia que a continuación se detalla está dirigida a todo el personal de cualquier empresa ya sea pública ó privada.

JUSTIFICACIÓN

Este tema es realmente importante ya que para mucha gente la capacitación no es relevante y además ésta se considera, como una forma de preparar al personal para que le trabaje a las grandes empresas por menor sueldo y más trabajo.

Sin embargo, la capacitación laboral es un campo muy amplio en el que se da un proceso educativo en cada uno de los sujetos que la reciben, por lo que es una buena opción que por medio de un conjunto de acciones, entre ellos una conferencia, se de a conocer a todos los miembros de una institución la importancia de entender a la capacitación laboral como un proceso educativo, por medio de los cuales se les apoya a los trabajadores dándoles las herramientas y conocimientos necesarios para formarse de manera integral.

La conferencia tiene como principal interés, que los trabajadores comprendan que tan importante es tener una posibilidad para estar en constante preparación y la importancia de la capacitación como esta posibilidad para prepararse, educarse y formarse integralmente.

Y así comenzar a crear una conciencia de la importancia de la capacitación para el desarrollo del país, no solo económico sino en un sentido amplio que involucra lo social y humano

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Educación: Al intentar definir y delimitar el concepto de educación, la primera dificultad con que se tropieza es la variedad de significados con que se utiliza. Siguiendo a Sanvisens y Quintana Cabas, podemos señalar lo siguiente:

La educación como hecho o realidad (que se da en toda sociedad humana), como actividad y como proceso (pues consiste en un hacer), como efecto o resultado (designando las consecuencias de la actividad educativa), como relación (porque al educar se realiza un enlace transmisivo), como tecnología (conjunto de métodos y técnicas que intervienen en el proceso educativo).

Además de lo anterior la Educación tiene otros significados que pretenden ser recuperados en este trabajo; por ejemplo:

Educación de adultos: es la consolidación de la educación permanente hacia los años sesenta, basada en el principio de una educación integral para todos a lo largo de la vida. Ha sido definida por la UNESCO como un proyecto global encaminado a reestructurar el sistema educativo existente y desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo. Se concibe como el sistema de los sistemas educativos ligados al desarrollo personal y social.

La expresión educación de adultos designa la totalidad de los procesos organizados de educación sea cual sea el contenido, el nivel y el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispersada en las escuelas y universidades y en forma de aprendizaje profesional gracias a los cuales, las personas consideradas como adultas por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una orientación y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente.

La educación formal: comprende los diferentes niveles del sistema escolar. El sistema escolar se constituye el primero a partir de la estructuración de las instituciones, de los establecimientos y de la formalización de su organización. Esta comprende la definición y el grado de prescripción del currículo, la duración de los estudios y las condiciones de la actividad de los alumnos, la definición de los criterios de rendimiento y las características de la evaluación, de la promoción y certificación de los estudios. Además han sido definidos los perfiles de los docentes, su formación, así como las condiciones de la carrera profesional.

La escuela por su experiencia y prestigio, se convirtió en un modelo universal, y las actividades educativas que aparecieron posteriormente, desarrolladas fuera del

marco escolar, tomaron como referencia sus criterios de organización y metodológicos.

La educación no formal: constituida por el conjunto de acciones que depende de otros subsistemas sociales, tal como la formación continua en Francia. Esta modalidad se caracteriza, en primer lugar, por la decisión a nivel local, en las empresas, en los establecimientos y en organismos paritarios o profesionales. Luego, algunos criterios organizativos de la educación formal son cuestionados, ya sea porque su rigor ha sido atenuado (definición del rol docente, programa), o porque son interpretados de otra manera como, por ejemplo, las condiciones de acceso a la formación y la fijación de los objetivos de la acción.

La educación informal: En la educación informal no hay una organización previa de acción; por una parte esta la influencia del entorno por impregnación y por la otra, la iniciativa del individuo. Frente al entorno y a las situaciones potencialmente educativas el desencadenante de la acción es el individuo. La toma de decisiones le incumbe en primer lugar. Esta modalidad responde a las necesidades y objetivos centrados en el individuo. La verificación de los resultados se hace por el rendimiento.

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

Educación permanente: La noción de educación permanente nos permite concebir a la acción educativa no como un proceso innato, sino como un proceso abierto, con todas las dificultades que eso implica. Esta adquiere visibilidad en los años 60. Es una educación situada en las circunstancias propias de la vida individual y social.

Tiene una característica nueva, ya no es solo la educación ofrecida sino que es la educación demandada; ya no es la oferta la que lanza el proceso sino que es demanda la que lo inicia y guía.

Además de estos autores también se tomarán en cuenta otros como son: Freire, Freinet, Montessori, Dewey, Fauconnet, Durkheim, por mencionar algunos, lo cual contribuye a tener una concepción más amplia y problematizadora de la educación como práctica social.

Capacitación: Proceso mediante el 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.

Capacitación laboral: Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación en su trabajo, que le permita elevar el nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores y aprobados por a secretaria del trabajo y previsión social.

Capacitación: Ser apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad.

Adiestramiento: Proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de destrezas psicomotrices a través de conocimientos teórico – prácticos elementales que permitan el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

Adiestramiento: La acción y efecto de encaminar, guiar o perfeccionar un conocimiento o habilidades que ya se tienen.

Adiestramiento: En sentido lato, hace referencia a la acción de desarrollo de habilidades y destrezas y, en otros casos, es equivalente a instrucción. En el campo de la educación, el termino ha tenido un matiz peyorativo, habida cuenta de que suele ser aplicado al adiestramiento de los animales.

Adiestramiento en servicio: El que se refiere en condiciones similares o iguales a las que se dan en el ejercicio real de las funciones y actividades que se han de realizar.

Algunas de las practicas de los estudiantes son una forma de adiestramiento en servicio, habilidades y conocimientos de algunas actividades propias de la profesión.

ANTECEDENTES

Existen autores que ya se han preocupado antes por investigar y escribir sobre el mismo tema que me inquieta, considero que lo que estos autores han escrito es muy nuevo y de mucha importancia para el desarrollo de mi investigación.

Por ejemplo para Abraham Pain. Cada vez son menos los espacios para experiencias de capacitación de los sindicatos o de los movimientos de educación popular donde se plantea la recalificación desde un abordaje propio y crítico; desde una lógica de la democratización real del conocimiento universal y de la dignificación de la persona y no exclusivamente desde la lógica de la producción. Se destruyen nuestros sistemas formales de educación de adultos y se reproducen y proliferan ofertas comerciales orientadas a modelos sociales no económicos, sino contrarios a un desarrollo humano y social que surge de la confusión entre empresas y sociedad y que pueden estar impidiendo la formación de ciudadanos productivos y participes reales de nuestra democracia.

Para Ernesto Gore, entender la educación que se da más allá de las escuelas es importante al menos por tres motivos. En primer lugar, los costos. Ningún país, ni desarrollado ni subdesarrollado, puede pagar los costos de una educación permanente para todos los miembros durante toda su vida.

En tanto cada vez más gente está integrada a organizaciones, se vuelve decisivo aprender a usar el potencial educativo de las instituciones no específicamente educativas. Si la cantidad de conocimientos que hay acumulados y disponibles en cada fábrica, banco, sociedad vecinal u hospital pudiera usarse para formar gente, estaríamos frente a una posibilidad muy importante de brindar servicios educativos de alta calidad a bajo costo.

Para autores como L. Fernando Arias Galicia y Víctor Heredia Espinosa la educación puede dividirse en formal e informal. La primera se logra en los

sistemas educativos escolarizados o abiertos; se supone planeada y sistemática. La mayoría de las personas asiste a las escuelas durante una parte de su vida. Uno de los deseos expresados por muchos de los sistemas educativos en múltiples países es el relativo al aprendizaje a lo largo de toda su vida, es decir, de lograr que los individuos regresen constantemente a las aulas para continuar su desarrollo formal.

El segundo tipo de educación resulta espontáneo y asistemático; se presenta fuera de las aulas: en la familia, en la oficina o la fábrica, en la calle, en el campo deportivo, en el restaurante, al ver la televisión y al escuchar las noticias, etc. Cada cual va obteniendo frutos dispares de este tipo de educación aunque para mi investigación solo retomaremos la educación que se imparte en el trabajo.

Por lo que también es importante retomar que estos autores nos mencionan que tanto la educación como el trabajo pueden constituir medios para atraer hacia el exterior de la persona toda su esencia humana, es decir, en dar vigencia plena a todas sus potencialidades, sus talentos y sus habilidades; en resumen, a todas sus facultades.

Si bien todos los seres humanos tienen, en mayor o menor medida, las facultades señaladas anteriormente, y aun cuando de manera natural tratan de darles plena vigencia, con frecuencia los sistemas educativos y organizacionales se encargan de frenarlas. Por ende, es tarea de toda empresa u organización fomentarlas, llevarlas a una situación de plena realización en vez de mantenerlas como potenciales en el ámbito de las posibilidades.

PROPÓSITO

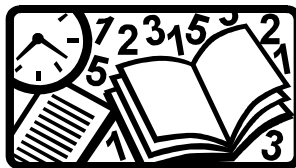
Esta conferencia está dirigida principalmente a todos los miembros que formen parte del ámbito laboral y que por tanto tengan la posibilidad de asistir a los cursos de capacitación.

El propósito de esta conferencia, es que todos los empleados de una institución vean la importancia de asistir a los cursos de capacitación, sea cual sea el tema, dado que estos nos proporcionan una opción más de aprendizajes y conocimientos significativos, que nos ayudan a educarnos y ser mejores personas cada día.



NUMERO DE SECCIONES

La conferencia está planteada se desarrolle en una sesión de 150 minutos, con un total de 35 personas.



LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO PROCESO EDUCATIVO

ORDEN DE LAS ACTIVIDADES DEL CURSO

TEMAS	A CARGO DE:	HORARIO
BIENVENIDA Y OBJETIVO DE LA CONFERENCIA	Lic. Julieta Rodríguez Mondragón	Al iniciar con una duración de 15 minutos.
Exposición sobre la Capacitación como Proceso educativo	Lic. Julieta Rodríguez Mondragón	2 horas
Conclusiones de la sesión	Lic. Julieta Rodríguez Mondragón	15 minutos

LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO PROCESO EDUCATIVO

Sesión

Objetivo	Tema	Desarrollo	Materiales	Evaluación
Saber cual es la opinión de los trabajadores acerca de la visión de la capacitación laboral como proceso educativo.	La capacitación laboral como proceso educativo	Se realizara una lluvia de ideas para conocer la opinión de los trabajadores sobre el tema.	Pizarrón y gises de colores	La evaluación será diagnóstica para saber cual es la primera impresión que se tiene sobre el tema
Distinguir las principales diferencias entre educación y capacitación para poder hacer la relación entre ambos conceptos.	Capacitación y educación	Se hará una actividad conocida como el acordeón, se dividirá al grupo en dos equipos, cada trabajador pondrá su propio concepto sobre capacitación del lado contrario sobre educación	Hojas de colores y plumones	La evaluación será diagnóstica para saber que tanto conocen los capacitadores sobre los conceptos que se manejaran en el curso
Explicar que es la capacitación laboral como proceso educativo y cual es la importancia de entenderla como tal.	La capacitación laboral como proceso educativo	El capacitador encargado del curso dará una exposición sobre el tema	Diapositivas, lap top y cañón	Al finalizar se pedirá a los sujetos hacer y explicar un mapa conceptual de lo que se vio.

Analizar y manejar los conceptos explicados	Capacitación educación	Se pedirá a los sujetos hacer la relación entre estos conceptos y como se reflejarían en su práctica laboral a través de con collage	Sobre con recortes, pegamentos y cartoncillos.	Se vera cual es el manejo de los conceptos.
Comparar cual es el cambio en la visión de la capacitación laboral que se tenía y como es hasta el momento.	La capacitación laboral como proceso educativo	Se dará una lista de palabras a cada uno de los integrantes y se pedirá elijan de la lista cuales serían las palabras, que describirán la capacitación laboral como proceso educativo y porque.	Una lista preelaborada, hojas blancas y plumones de colores.	Se evaluarán las palabras elegidas y la conclusión que se hizo.
Conocer cuales fueron los logros que se obtuvieron con el desarrollo de este curso.	La capacitación laboral como proceso educativo	Pedir a los sujetos realicen en una cuartilla su conclusión y opinión sobre la conferencia. Y al finalizar la comenten	Hojas blancas y lápices	Será una evaluación final con la que se verán los resultados del curso.

Clausura y Entrega de constancias de asistencia

BIBLIOGRAFÍA

- ⊕ Pain, Abraham. La capacitación laboral. Ed. Novedades educativas. Buenos Aires 1996.
- ⊕ Torres, Quintero Guadalupe. Los sistemas generales de capacitación y adiestramiento, como una estrategia de educación laboral. Ed. UNAM, Facultad de filosofía y letras. Tesina.
- ⊕ Ander, EGG Ezequiel. Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires 1999.
- ⊕ PROFEDET y STPS. Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. México 2002. Ed. Porrúa
- ⊕ Canonici, Aldo. Adiestramiento y formación de personal. Ed, Deusto. España 1978.
- ⊕ B.Werther, William Jr, Keith Davis. Administración de personal y recursos humanos, Ed. Mc Graw Hill, México 2001
- ⊕ Canales Alejandro y otros, La jornada “ Observatorio ciudadano de la educación”. México D.F. noviembre 9, 2002
- ⊕ Gore Ernesto. La educación en la empresa, “ aprendiendo en contextos organizativos”. Ed. Granica. España 1998.
- ⊕ Del Río Enrique y otros. Formación y empleo. Ed. Paidos. España 1991.

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo se puede concluir, que la capacitación laboral es un área importante de la educación, la cual ofrece una posibilidad de formación a todos los sujetos que se encuentran inmersos en el área laboral.

En el primer capítulo se muestra, como desde la época prehispánica existe la capacitación; no se conocía con este nombre en ese momento, pero si se capacitaba a los sujetos por medio de los conocimientos y las herramientas necesarias para ser mejores cada día. Así también se va mostrando como a lo largo de la historia esta capacitación va teniendo un vínculo cada vez más estrecho con la educación.

La educación permanente es un área que permite a los sujetos estar en constante preparación y actualización de conocimientos, para permanecer al día con lo que el mundo actual nos está demandando y es por esto que la capacitación laboral se desprende de esta área de la educación para abrir una posibilidad más a los trabajadores de cualquier empresa.

La capacitación es parte importante de la educación no formal impartida a adultos con pocas posibilidades de asistir o prepararse dentro de un sistema escolarizado. El principal objetivo de la educación permanente no formal es que el individuo aprenda y pueda tener un crecimiento tanto en lo personal como en lo profesional tan amplio como se desee. Dado que de esto dependerá su éxito como ser humano dentro de cualquier ámbito de la vida.

La capacitación laboral es un proceso educativo que se desarrolla dentro de cualquier institución y esto la hace una posibilidad más de formación para los trabajadores, es una educación la cual se imparte dentro del trabajo y que sirve no sólo para el trabajo sino para crecer y ser mejores cada día.

Así también queda demostrado que todos los profesionales de la educación juegan un papel muy importante dentro del área de capacitación de cualquier institución, lográndose con esto el reconocimiento y la importancia de los mismos dentro del ámbito empresarial.

Es importante que los pedagogos nos demos cuenta de que nuestro campo de trabajo no se limita sólo a la escuela sino que tenemos muchas otras posibilidades para contribuir a la formación y desarrollo de los seres humanos; y que una de estas posibilidades se encuentra dentro de las empresas, con la capacitación laboral, que es el área encargada de preparar de forma integral a los trabajadores que no tienen la posibilidad de asistir a la escuela.

La capacitación debe estar a cargo de personas preocupadas por el factor humano de una empresa, comprometidas con su trabajo y con la formación de sus empleados, para que esta tenga los resultados deseados y despierte el interés de los trabajadores que asisten a los cursos de capacitación.

Como resultado de este trabajo, concluyo que podemos ubicar a la capacitación laboral al interior de la educación, ya que ésta es un proceso de formación social, por medio de la cual las personas adquieren conocimientos teóricos y prácticos.

Lo importante es tratar de abrir espacios de aprendizaje, no de cerrarlos.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, V. (2004). Periódico Universal lunes 19 de enero

ALVAREZ, B (1968). Educación y Productividad. México. Ed. Productividad.

ADEMAR, F. (1996). Educación para el trabajo... Trabajo en la educación... Elementos para resignificar las prácticas pedagógicas. Argentina. Ed. Novedades Educativas.

ANDER, E. (1999). Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires 1999.

ANDRADE, H. (2003) Periódico Reforma. Octubre 23

ANZALDÚA, A. y Otros. (2002). Formación y Tendencias Educativas. México. Ed. UAM.

BARRÓN, T. y Otros. (2000) Formación en competencias y certificación profesional. México. Ed. CESU.

B. WERTHER, William Jr, Keith D. (2001). Administración de Personal y Recursos Humanos, Ed. Mc Graw Hill, México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 2004. Ed. ALCO

DELORS, J. (1996) "Los cuatro pilares de la educación", en: La educación encierra un Tesoro. UNESCO, México.

Diccionario de las ciencias de la Educación. México 1993. Ed. Santillana.

FREIRE, P. (1999). Política y Educación. México. Ed. Siglo XXI.

GALLEGOS, N.(1999) Educación Holista "Pedagogía del Amor Universal". México. Ed. Pax.

Gobierno de la Republica. Distrito Federal " Monografía Estatal". México 1997. Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos.

KLINGNER, D. y otros. (2002). Administración de Personal en el Sector Público " Contextos y Estrategias ". México . Ed. Mac Graw Hill.

LATAPÍ, S. (1998). Un siglo de educación en México. Tomo 1. México. Ed. Fondo de Cultura Económica, CONACULTA.

LARROYO, F. (1986). Historia Compara de la Educación en México. México. Ed. Porrúa.

Ley General de Educación y Artículo 3ro Constitucional. México 1993. Ed. SEP

MANTOVANI, J. (1981). Educación y Plenitud Humana. Argentina . Ed. El Ateneo.

MENDOZA, N. (1998). Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo. México . Ed. Trillas.

MONCLÚS, A. (1997) Educación de Adultos: Cuestiones de planificación y didáctica. México . Ed. Fondo de Cultura Económica.

PROFEDET y STPS. (2002). Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. México. Ed. Porrúa

REYES, P. (2003) Administración Moderna de Personal “Relaciones Humanas”. México . Ed. Limusa.

ROBLES, Martha. Educación y Sociedad en la Historia de México. Ed. Siglo XXI

RODRIGUEZ, V.(2002) Administración Moderna de Personal: Fundamentos. México. Ed. Thomson.

RODRÍGUEZ, E. (1988). Liderazgo (Desarrollo de Habilidades directivas). Bogotá. Ed. El Manual Moderno

SAEZ, C. y Andrés E. (1998). La educación de personas adultas “ En defensa de la reflexión cívica”. Salamanca. Ed. Amarú

SÁNCHEZ, L. (2001). Planeación Estratégica de la Capacitación. México. Ed. Trillas.

SARRAMONA, J.(1992). La educación no Formal. Barcelona. Ed. CEAC

SARRATE, M.(1997). Educación de Adultos Evaluación de Centros y de Experiencias. Madrid 1997. Ed. Narcea

SILICEO, A.(2000). Capacitación y Desarrollo de Personal. México. Ed. Limusa.

SONIA, S.(2002). Paulo Freire, Pedagogo Crítico. México. Ed. UPN.

SUAREZ,D.(2002) La educación: Teorías educativas, estrategias de enseñanza – aprendizaje. México. Ed. Trillas

TORRES, Q.(1997). Los sistemas generales de capacitación y adiestramiento como una estrategia de educación laboral. México. Tesis.

TRUEBA, U. y Jorge T.(2003) Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. México. Ed. Porrúa.

TURATI, M.(2003). Periódico Reforma. Martes 23 de septiembre 2003.

UCECA. Glosario de términos Empleados en la capacitación y adiestramiento. México 1979. Ed. Popular de los trabajadores.

Gobierno del Estado de Oaxaca. [http:// www.oaxaca.gob.mx/capt/revistas/top](http://www.oaxaca.gob.mx/capt/revistas/top).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <http://www.stps.gob.mx>