



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

**ANALISIS DE LOS SECTORES GOBIERNO,
EMPRESA Y TRABAJADORES EN MATERIA
DE CAPACITACION**

070672

T E S I N A

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

P R E S E N T A N

AURELIANO ESPARZA VELASCO

EDUARDO TORRES ACUÑA

MEXICO, D. F.

1982

Seminario-87 Digital

"La formación profesional es un proceso que permite preparar o readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica". (1)

"La formación profesional es toda formación técnica ofrecida y recibida fuera del sistema formal de educación, ya sea en el interior de una empresa o en un centro de formación para los trabajadores". (2)

El presente es un aporte a la fase II, Calificación de la mano de obra y procesos de trabajo, que forma parte de un trabajo de investigación más amplio llamado Educación y Empleo dirigido por el Dr. Marcial Antonio Riquelme, Profesor Titular del Seminario de Investigación, en la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

070672

I N D I C E

	PAGINA.
Introducción	6
Marco General de la Problemática	8
Estrategia Metodológica	10
Aspectos Teóricos	14
PRIMERA PARTE	
Formulación de la Problemática	19
Hallazgos Preliminares de la Investigación	24
Esquema sobre las "vías posibles para la adquisición del conocimiento	26
Modelo Gráfico de Nuestra Investigación	28
Antecedentes históricos sobre la Alianza Tripartita	31
SEGUNDA PARTE	
Capítulo I Recopilación del discurso del Estado	40
Capítulo II Recopilación del discurso del Movimiento Obrero	65
Capítulo III Recopilación del discurso de la Iniciativa Privada	74

PAGINA.

TERCERA PARTE

Capítulo	I	Análisis comparativo sobre los discursos de los Actores Sociales	81
Capítulo	II	Conclusiones	87
Capítulo	III	Recomendaciones para la acción	94
AFENDICE			96
NOTAS			132
BIBLIOGRAFIA			136

INTRODUCCION

Este documento hace referencia al tema de la formación profesional, mediante un análisis comparativo del discurso expresado por los actores sociales; gobierno, iniciativa privada y movimiento obrero, a través de las declaraciones de sus interlocutores más significativos como son; ST y PS-UCECA CeNaPro-ARMG CoNaEp, cámaras patronales y confederaciones sindicales respectivamente.

En el discurso de los interlocutores encontramos con frecuencia un lenguaje florido, a veces obscuro y la mayoría de las ocasiones de un nivel declarativo que no tiene correspondencia en la práctica. Esta modalidad discursiva, -- más de tipo político que técnico, dejó sin respuesta la mayoría de las cuestiones que nos habíamos planteado, aún así, queremos enumerarlas a manera de fuente de hipótesis con la esperanza de ser retomadas, aún fuera de este reporte que no tiene los recursos, tiempo ni finalidad necesarios para el esclarecimiento de tales interrogantes:

- Cuál formación se recibe y cuál se imparte
- Cuál es su organización
- Cuál es el origen de la demanda de la formación
- Qué acepciones tienen los diferentes términos y conceptos en materia de formación profesional.
- Cuáles son las finalidades de la formación en la mira de los actores.
- Las finalidades se cumplen o se modifican en el curso de la formación

Consideramos como una necesidad el planteamiento de las interrogantes anteriores ya que el proceso de la capacitación tiene demasiado dispersos sus cuestionamientos.

Además, dentro del ámbito de las declaraciones, hay muy poco sistematizado y es ardua la labor de ir entretejiendo y sistematizando cada hallazgo.

Por otra parte, los discursos analizados en este reporte pretenden introducir al lector en la problemática de la capacitación y señalarle cuales son las modalidades que adoptan los diversos conceptos vertidos por el gobierno, la iniciativa privada y el movimiento obrero.

Unido a todo lo anterior nuestro objetivo principal fue el de hacer una comparación entre los planteamientos de cada uno de los integrantes del tripartismo, cuyo resultado queda plasmado en la parte final de este trabajo.

MARCO GENERAL DE LA PROBLEMÁTICA

OBJETIVO GENERAL

Analizar las argumentaciones más relevantes vertidas sobre la formación profesional, entendida en este reporte como capacitación y adiestramiento; examinando las metas que persiguen los actores sociales en la aplicación de dicha formación, a todo trabajador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Recopilar los pronunciamientos más significativos del discurso filosófico tanto del estado e iniciativa privada como del movimiento obrero organizado, en materia de capacitación y adiestramiento.
- 2.- Hacer una evaluación crítica de los conceptos que se han generado en la posición de cada uno de los actores sociales.
- 3.- Recopilar los objetivos de las instituciones encargadas de llevar a cabo las acciones que el gobierno ha puesto en marcha sobre capacitación y adiestramiento.
- 4.- Enumerar las reformas legales que se hicieron a la LFT en materia de capacitación y adiestramiento.
- 5.- Evaluar el alcance de los objetivos que corresponden a las instituciones públicas, dedicadas a la promoción del proceso de la capacitación.

- 6.- Comparar los conceptos emitidos en los discursos filosóficos de los tres actores sociales, estableciendo las diferencias y las semejanzas.
- 7.- Formular una serie de proposiciones para elaborar las conclusiones.
- 8.- Reunir los hallazgos importantes para formular recomendaciones para la acción.
- 9.- Incluir los aspectos relativos a cursos, programas, encuestas, folletos explicativos en un apéndice.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Inicialmente nos habíamos propuesto hacer un estudio empírico, utilizando cé
dulas de entrevista, (3) dirigidas a empleadores y empleados, con respecto
a la capacitación realizada al interior de la empresa. No fue posible lograr
este estudio cuantitativo, debido a la negativa sistemática de las empresas
que no permitieron por ningún motivo la aplicación de los cuestionarios den-
tro de sus instalaciones; demostrando que las investigaciones que tratan de
los aspectos laborales no son conocidas en México. La actitud negativa de --
las empresas, parece ser consecuencia de la reciente crisis económica por la
que atraviesa el país.

Ante dicha situación, nos vimos obligados a abandonar nuestro primer proyec-
to y a replantear nuestro estudio, habiendo decidido encaminar nuestros es--
fuerzos hacia un estudio de tipo documental, que en rigor, es una recopila--
ción de los argumentos de los actores sociales: gobierno, empresa y trabaja4.
dores, seguida de un análisis comparativo de nuestra parte.

El acopio de información bibliográfica, resultó sumamente difícil debido a -
que la literatura existente sobre el tema de la capacitación y el adiestra--
miento (o formación profesional) es abundante, pero no sistematizada. Fre--
cuentemente la misma es manipulada en forma demagógica, o hace referencia al
tema en términos dependientes de otro tema: la educación y/o el empleo.

Para el desarrollo de esta investigación se recopilaron una serie de documenen
tos escritos de diversos centros ocupados de la problemática de la capacita-
ción.

Dentro de la recopilación de la bibliografía escrita se tomaron en cuenta documentos, investigaciones recientes, fichas mimeografiadas, folletos de divulgación, libros, etc.

Otra forma en que se llevo a cabo el desarrollo de este estudio fue mediante entrevistas personales a investigadores de primera línea enfocados al estudio de las cuestiones laborales.

Dentro de esta investigación se establecieron tres sectores para ser analizados de manera comparativa el estado, la empresa privada y los obreros.

En el análisis de los actores antes mencionados se hizo énfasis en los conceptos que a nuestro criterio resultaron ser los más significativos, en cuyo caso específico se procedió a señalar observaciones críticas.

Para lograr reunir la bibliografía adecuada acudimos a diversos centros ocupados en estudiar el campo de las relaciones laborales de donde rescatamos por medio de compra de libros, fotocopiado y regalo de textos, todo lo relativo a la formación profesional.

Algunos planteamientos que dan cuenta de la dificultad y complejidad, en el estudio de la capacitación y que apoyan nuestras afirmaciones, son los que señalan que:

"Existe gran confusión en este campo (capacitación y adiestramiento), ya que es difícil saber con precisión lo que se realiza. La confusión es también grande en cuanto a los fines que se persiguen. (4)

"Se podría afirmar que existe una gran confusión en materia de --
formación de recursos humanos en el país y que tal situación exige un análisis para clasificar las instituciones de la mejor manera posible. (5)

Para realizar entrevistas dentro de las empresas tuvimos que cubrir un requisito previo ineludible: contar con el acuerdo del sindicato y con el de la dirección de la empresa. Obviamente, hubo algunas dificultades en este campo y nos quedó la impresión de que la investigación en ciencias del trabajo se conoce poco en el país -- (México) lo que provocó cierta desconfianza en algunos casos. (6)

Después de leer las estrategias seguidas para otras investigaciones nos damos cuenta de que realmente la capacitación, como relación educativa encaminada hacia el trabajo, es una realidad poco conocida. Que la investigación sobre capacitación es nueva y por ello, puede ser el caso de que se conoce poco. Sin embargo, en muchos casos, se da una ausencia casi total de datos sobre capacitación y eso hace del tema mayormente complejo.

Para el desarrollo del presente reporte, decidimos estructurar tres partes:

PRIMERA PARTE

Es una introducción general a la problemática dentro de su marco socio-económico. Pretende ser una visión global que ligue los antecedentes de la industrialización en el país, que condujeron en nuestros días a la búsqueda de so

lidad entre el Estado, los patronos y el movimiento obrero; consolidado en el establecimiento de un sistema tripartita.

SEGUNDA PARTE

Una compilación de los discursos filosóficos y las argumentaciones más significativas, sobre la formación profesional, emitidos por los actores sociales: Edo, Empresa y trabajadores.

TERCERA PARTE

Sobre el material compilado se hizo un análisis comparativo de los argumentos, a fin de obtener semejanzas y diferencias entre el discurso común más frecuentemente utilizado por los interlocutores sociales. En la medida de los acontecimientos, se enunciaron una serie de conclusiones y recomendaciones para la acción.

ASPECTOS TEORICOS

Ante la importancia de contar con un marco teórico que fuera congruente con el problema de fondo de nuestra investigación, consideramos que la Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación coincide en la mayor parte de los aspectos del estudio; además, es evidente la semejanza que se da entre los planteamientos de su variable más conocida que es la de "Capital Humano" con los planteamientos de la Política estatal, los de la Iniciativa Privada y los del Movimiento Obrero Organizado en México.

La Teoría del Capital Humano es una de las primeras teorías contemporáneas que trata de explicar la influencia de la educación sobre el empleo y la productividad. Y como nuestro desarrollo implica cuestiones educativas, decidimos arrancar nuestras consideraciones planteando la construcción y el análisis de nuestro objeto de estudio, en base a dicha teoría.

Dentro de la Teoría del "Capital Humano", la educación es considerada como uno de los factores indispensables del desarrollo; y es en ese sentido que, los esfuerzos teórico-metodológicos de dicha corriente tratan de probar cuan importante es el aporte educacional para el desarrollo económico.

Los teóricos del "Capital Humano" señalan que la educación incide de manera directa en la producción y en el crecimiento económico de los países.

Diversos países han tomado a la educación como la llave maestra para montar sus políticas, ya que permite, según ellos, un uso más productivo de los recursos disponibles con el simple hecho de convencer a las masas explotadas

de que su situación mejorará si se educan.

El esquema de desarrollo de nuestro trabajo pretende definir cual es la postura clara de cada uno de los actores sociales en su filosofía particular sobre la problemática de la formación profesional de todo trabajador.

Sabemos de la existencia de diversas corrientes teóricas que conceptualizan la relación existente entre educación y empleo y que si de algún modo se contraponen, también es válido reconocer los aportes en beneficio del desarrollo de innumerables investigaciones sobre aspectos educativo-laborales. La existencia de la mayoría de dichas corrientes se debe a que han nacido siendo antitéticas cuestionando y enriqueciendo siempre la explicación teórica del nivel educativo.

"El Capital Humano" nos dice que la capacidad productiva del individuo, reflejada en el valor otorgado a su trabajo en la estructura ocupacional, es determinada (salario) por la inversión que realizó en el desarrollo de su capital humano (educación). Por consiguiente el papel del estado ante el problema del desempleo consiste fundamentalmente en propiciar la mayor oferta posible de las modalidades educativas demandadas en el mercado de trabajo. Para que las personas, así calificadas, encuentren el empleo correspondiente a sus capacidades. (7)

En ese sentido, el estado Mexicano, aparentemente, adopta la teoría del "Capital Humano" como el marco de referencia sobre el cual desarrolla y formula -- sus políticas sobre capacitación y adiestramiento. Y esto, por considerar tam

bién que si existe la correlación entre el empleo, la formación profesional y la productividad. (8)

El estado considera que mientras mayor sea la inversión en sus recursos humanos, mayores van a ser las oportunidades para abatir el problema del desempleo y mejores las condiciones para lograr la productividad en las empresas. Todo ello en beneficio del desarrollo del país.

Aquí se plantea la coincidencia de los planteamientos de la Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación con los señalamientos hechos filosofía política, del Estado Mexicano.

El estado considera a la experiencia educativa como una fuente de mayor productividad y señala que la formación profesional de los sujetos productivos es un elemento clave para lograr la eficiencia necesaria para elevar la productividad y para llevar adelante el desarrollo económico del país.

El estado ha adoptado las consideraciones teóricas en donde se manifiesta el papel fundamental de la educación, dando de inmediato atención prioritaria a la educación como motor del desarrollo.

Junto con la adopción de políticas educativas y laborales, el estado ha puesto en movimiento dinámico, específicamente, una política de recursos humanos.

Los recursos humanos saltan a la escena económica respaldados por las políticas estatales, los señalamientos de la iniciativa privada y los planteamientos del movimiento obrero.

Actualmente existe un verdadero alud de declaraciones sobre los recursos humanos. Se dice que el subdesarrollo corresponde básicamente a un mal aprovechamiento de dichos recursos, que se refleja en una gran masa de individuos desocupados o improductivos.

Aparecen los recursos humanos, y más específicamente la falta de formación, como uno de los "cuellos de botella" que frenan el desarrollo del país, generando un desfase entre la falta de capacitación de la mano de obra y avance tecnológico.

En la década de los 70 (...) los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos, así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran significación al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo nacional debido (...) a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Los argumentos de la Iniciativa Privada, los del Estado y los del Movimiento Obrero van a confluir y versar sobre la necesidad de señalar que la situación en México, no es satisfactoria respecto de la formación de los recursos humanos ya que, los recursos del país están insuficientemente preparados debido a que el enfoque que se da a la formación profesional está orientado de manera inadecuada respecto a las necesidades reales del sistema productivo nacional.

PRIMERA PARTE

FORMULACION DE LA PROBLEMÁTICA

México un país en desarrollo

En México como en otros países ha prevalecido la convicción de que desarrollo era sinónimo de crecimiento económico. Se creyó que el modelo ideal sería la obtención de tasas de crecimiento económico relativamente altas. Se decidió incrementar el producto nacional a base de acelerar la industrialización del país, favoreciendo al sector moderno de la producción y centrando las acciones en las zonas y grupos sociales que rindieron a corto plazo, los mayores frutos económicos posibles. La medida fue implementada a costa del endeudamiento exterior de grandes proporciones.

Las políticas seguidas tendían hacia el crecimiento económico de la nación, no obstante el sacrificio de todo programa de bienestar social para la población, en la concepción romántica de que todo mal derivado de éste modelo, se remendaría cuando el país hubiese enriquecido en lo material. Primero había que generar riqueza, antes que pensar en repartirla.

La consecuencia de este modelo, que perseguía la ganancia para la empresa -- privada, fue la concentración del ingreso y la no redistribución equitativa, así como el ahorro de la mano de obra en el proceso productivo.

Es necesario no perder de vista que "el problema del empleo es de carácter estructural y está determinado por una serie de factores macro-económicos, entre los cuales la capacitación jugaría un papel secundario" (9)

Breve avance de la posición ideológica de los Actores Sociales.

A continuación exponemos algunos de los lineamientos tipo, que son la esencia del discurso reiteradamente repetido por cada uno de los sectores involucrados en el proceso de la producción. La intención de este avance, es ir -- situando al lector en el contexto general, en las tres partes que forman este estudio.

Por parte del Gobierno transcribimos un párrafo de la palabra del titular -- del ejecutivo Lic. José López Portillo:

"Es natural que en esta etapa de alto crecimiento, en el que hay -- mucha demanda interna precisamente por el crecimiento, porque hay mucho trabajo, se hayan multiplicado los empleos y hoy no hay gente empleable que no esté empleada. El que sabe trabajar está en -- este momento como en pocas veces en la historia de México, trabajando" (10)

Dicho modelo, generó paralelamente un crecimiento con desocupación creciente, lo que constituye uno de los problemas estructurales más graves del desarrollo nacional.

Recientemente, nuestro gobierno se vió precisado a redefinir su política y -- estrategia general, respecto a los objetivos del desarrollo, sustituyendo el anterior esquema de crecimiento con desocupación creciente, por un nuevo modelo en el que van a jugar un papel destacado la formación de los recursos -- humanos como palanca que supuestamente reducirá el desempleo, e incrementará la productividad.

Ideología tras la Capacitación.

Las negociaciones en México, sobre la formación profesional, tienen un telón ideológico de fondo, últimamente se ha hecho práctica cotidiana distraer la atención nacional sobre el desempleo y el subempleo, desviándola bajo el problema de la formación de la mano de obra.

El problema de la formación profesional de los trabajadores, merece ser el objeto de la atención de los esfuerzos nacionales, pero de ninguna manera debe considerarse la panacea que va a resolver todos los problemas del desarrollo económico.

Se hacen necesarios mayores esfuerzos en investigaciones que permitan desmitificar a la falta de calificación de la fuerza de trabajo, como la causante principal del subdesarrollo.

Por parte de los voceros patronales, el discurso es del siguiente tenor:

"El problema en México no es tanto la falta de empleo, sino más bien de inempleables" (11)

Otro argumento similar es el siguiente:

"El problema de nuestros países subdesarrollados no es tal, sino que se trata de países subcapacitados, así que el problema del desempleo es debido a la existencia de una gran masa de personas inempleables, es decir, sin capacitación" (12)

Es necesario establecer claramente que la preocupación principal de los em-

presarios se refiere a la preparación de cuadros que satisfagan las necesidades de la industria. La CANACINTRA apunta la urgencia de establecer un -- plan nacional educativo:

"Que permita capacitar, en el número y modalidades necesarios, a los nuevos trabajadores que requiere el proceso de nuestro crecimiento industrial". (13)

El discurso del ~~Movimiento Obrero Organizado~~, que no es necesariamente la -- expresión del sentir de los obreros, tiene un tinte melodramático al enaltecer la figura del trabajador, pero en el fondo muy pobremente reivindicatorio. Así por parte del movimiento obrero se señala que:

"Necesitamos capacitarnos no solo para ganarnos la vida sino para vivirla mejor, pues la formación del hombre es un proceso continuo; y para desenvolverlo deben contribuir todas las instancias sociales". (14)

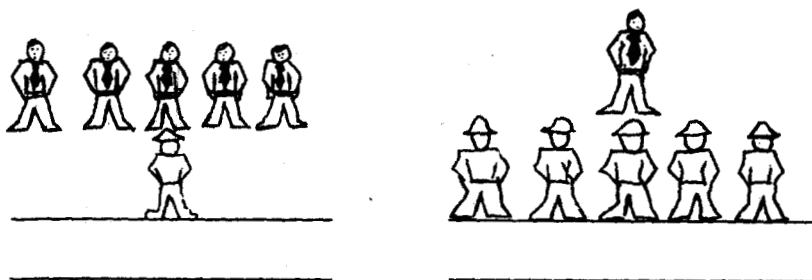
A continuación señalamos dos ejemplos de las "concepciones científicas" que exponen los interlocutores sociales (CONALEP y ARMD).

Un funcionario de ARMD expone la problemática de la capacitación de la siguiente forma esquemática: (15)



La empresa puede ser equiparada con un recipiente lleno de líquido, que por descuido, falta de previsión, desgaste (entre sus recursos humanos) empieza a tener "requiebrajamientos" y orificios de fuga por toda su estructura. Armo intenta "taponar" los más urgentes, los de más abajo....., no todos, sólo los más apremiantes; y estos son el uso óptimo de recursos físicos y humanos, -- mediante la capacitación.

Un funcionario de CONALEP expone la problemática de la capacitación de la siguiente forma esquemática (16).



El país presenta una saturación de profesionistas, sin posibilidad de empleo, así como una "carencia" de técnicos medios que están siendo requeridos -- urgentemente, siendo éstos tan escasos que dan lugar a la piratería entre empresas.

Existen cinco profesionistas por cada uno de los técnicos medios, cuando las necesidades del país requieren invertir la oferta: cinco técnicos medios por cada profesionista.

HALLAZGOS PRELIMINARES DE LA INVESTIGACION

Una vez iniciada la lectura de la literatura recopilada, encontramos que existe gran confusión y anarquía en el uso de definiciones y conceptos.

Para hacer referencia a los participantes del proceso productivo, éstos son "bautizados" indiscriminadamente con diferentes nombres genéricos. Para -- muestra basten algunos ejemplos:

- Los factores de la producción (17)
- Los actores sociales
- Los interlocutores sociales
- Los sectores de la producción
- Los factores del proceso productivo

También, existe abuso en el uso de algunos conceptos, por ejemplo el plural "sectores" (18)

- Sectores de la producción (estado, iniciativa privada, trabajador)
- Sectores de la actividad económica (primario, terciario y secundario)
- Sectores de la industria (textiles, automotriz, transformación)
- Sector formal e informal (asalariados y no asalariados) (19)

La confusión que mayores problemas nos ha creado para el desarrollo del presente reporte, es la referente al concepto de formación profesional, que es

utilizado indebidamente como sinónimo de educación profesional; para salvar este obstáculo, se utilizó con mayor propiedad, capacitación y adiestramiento o educación informal.

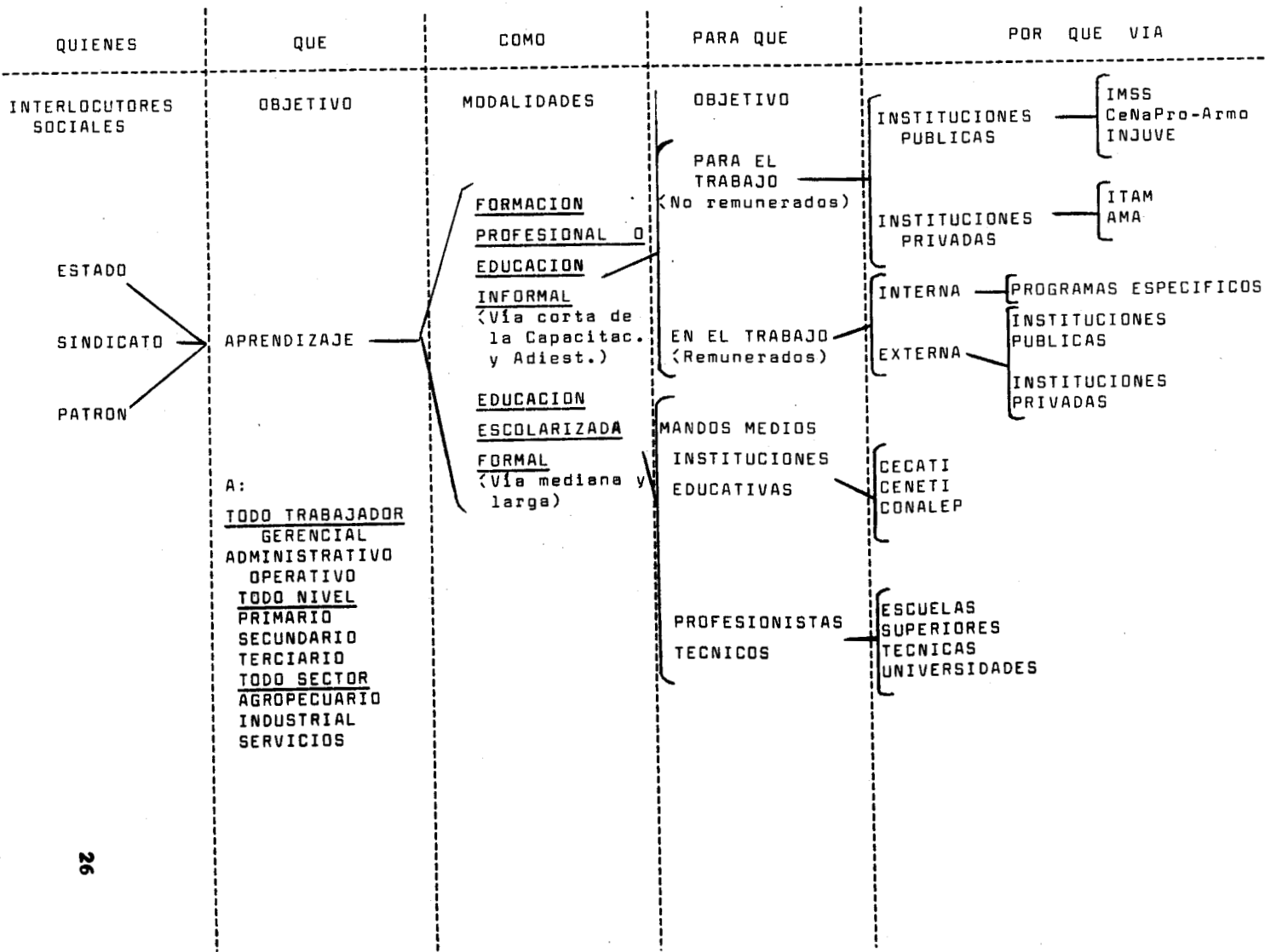
Sobre la palabra productividad queremos citar que:

Resulta necesario señalar, que el concepto de productividad es --
también usado en forma muy flexible, le hacen admitir diversos --
contenidos, sin tener por tanto, una definición unívoca.

Por todo lo antes mencionado, empezamos por establecer nuestra propia taxonomía preliminar con el objeto de aclararnos el panorama, obteniendo los resultados que presentamos en la página siguiente, mediante un primer esquema que establece, a groso modo, las dos vías posibles para la adquisición del conocimiento: la educación informal y la educación formal.

El segundo esquema es un modelo gráfico que representa a los actores sociales involucrados en el proceso de trabajo en relación con la capacitación de -- los trabajadores. Junto al esquema presentamos un recuadro que sintetiza la explicación del mismo.

ESQUEMA SOBRE LAS DOS VIAS PARA LA ADQUISICION DEL CONOCIMIENTO



ESQUEMA SOBRE LAS DOS VIAS PARA LA ADQUISICION DEL CONOCIMIENTO

Dentro de este esquema señalamos a los tres actores sociales, Estado, Sindicato y Patrones cuyos objetivos son el aprendizaje, de todo trabajador, a -- todo nivel y en todo sector.

El esquema sobre las dos vías para la adquisición del conocimiento, los enfocamos desde dos modalidades que son:

La formación profesional o educación informal y la educación escolarizada -- formal.

Por un lado, la formación profesional o educación informal la vamos enfocar a dos aspectos que son la formación para el trabajo (no remunerados) y en el trabajo (remunerados).

La formación profesional para el trabajo se da por vía de instituciones públicas e instituciones privadas. (En el caso de estas últimas los gastos son demasiado elevados).

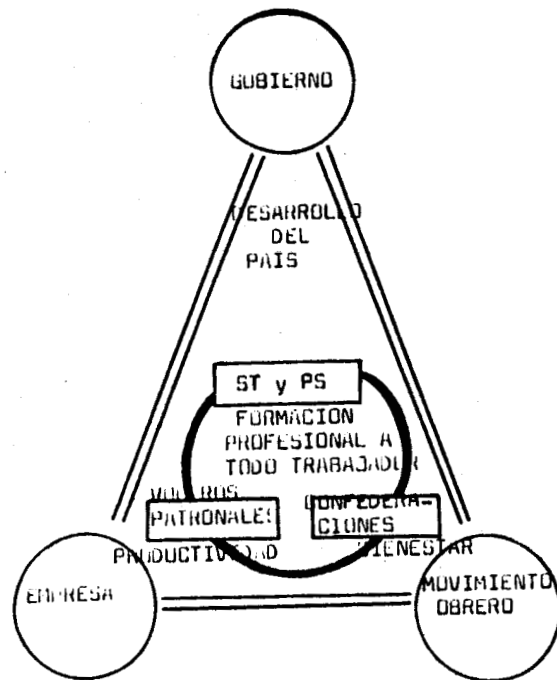
La formación profesional en el trabajo se da ya sea por parte de la empresa (capacitación interna, en planta) ó por medio de capacitación externa (instituciones públicas ó privadas).

Por otro lado, la educación escolarizada o formal tiene como objetivo formar técnicos medios (mandos medios) en centros como CECATI, CENETI, CONALEP y; formar profesionistas en escuelas superiores técnicas y en universidades.

MODELO GRAFICO DE NUESTRA INVESTIGACION

VIA TRIPARTISMO	ACTORES SOCIALES	INTERLOCUTORES SOCIALES	OBJETI- VOS	BENEFICIARIO	CONDICIONES
FORMACION PROFESIONAL ----- CAPACITACION Y ADIENTRAMIENTO	GOBIERNO	STyPS-----UCECA	DESARRO- LLO DEL PAIS	TODO TRABAJADOR A CUALQUIER NIVEL	ES UN DEBER LEGAL DE LOS EMPRESARIOS Y UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES
	PATRON	VOCEROS PATRONALES CONCAMIN COPARMEX CONACINTRA CONCANACO	INCREMEN- TO DE LA PRODUCTI- VIDAD		
	TRABAJADOR	FEDERACIONES CONFEDERACIONES C.T.M. CONGRESO DEL TRABAJO ETDF, CROM.	INCREMEN- TO DE BIENESTAR		

ESQUEMA BASICO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION



ESQUEMA TRIPARTITA O ALIANZA PARA LA PRODUCCION

SIMBOLOS	SIGNIFICADO
	ACTORES SOCIALES
	INTERLOCUTORES
	DESTINATARIO: TODO TRABAJADOR
	TRIPARTISMO

EXPLICACION DEL MODELO GRAFICO

Nuestra investigación parte del esquema del tripartismo, cuya existencia esta dada por las tres partes que lo conforman: Gobierno, Iniciativa Privada y movimiento obrero organizado.

La formación profesional o capacitación y adiestramiento se va a dar entonces, mediante la vía tripartita.

La formación profesional por parte del gobierno va a tener como objetivo el desarrollo del país; y las acciones para su efecto, van a ser traducidas, -- básicamente, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Unidad -- Coordinadora del Empleo, cuyos objetivos estarán encaminados a vigilar y promover la observancia legal de la capacitación y el adiestramiento.

La Iniciativa Privada va a encaminar su objetivo hacia el incremento de la -- productividad de la empresa; y las acciones van a ser llevadas a cabo por -- sus interlocutores sociales, los voceros patronales: Concamin, Coparmex, -- Canacintra, Concanaco.

El Movimiento Obrero Organizado va a enfocar su objetivo en la consecución -- del bienestar del trabajador; sin embargo: es necesario mostar, una vez más, que no se trata de un movimiento obrero organizado libre; sino de un movi-- miento mediatizado y cuyas decisiones parten de arriba hacia la gran masa -- obrera a través de las dos entidades aglutinadoras básicas: CTM y Congreso del Trabajo.

El esquema del cual partimos para el desarrollo del presente trabajo es el -- modelo Tripartita o Alianza para la Producción. Decidimos por dicha opción -- considerando que dentro de ese Tripartismo confluyen los sectores más importantes de la estructura social mexicana: El Estado, la iniciativa privada y los trabajadores.

Nace el tripartismo como una respuesta necesaria a la necesidad de una estrecha colaboración entre las clases sociales que conforman la estructura social.

A partir de ello, el Tripartismo se va a nombrar como la instancia donde van a negociarse las diferencias surgidas al seno de la sociedad. Es el Tripartismo la colaboración de clases. Y va a ser el Estado el árbitro frente a los patrones y trabajadores en el proceso productivo.

Haciendo historia, la idea del Tripartismo correspondió al propio movimiento obrero, idea aceptada por el entonces presidente de la República, Luis Echeverría, quien estableció una llamada Comisión Nacional Tripartita como marco de las negociaciones gobierno-obreros-patronos. De esta manera, el gobierno logró institucionalizar el diálogo de los interlocutores sociales al nivel más alto.

El principio del sistema Tripartita fue considerado como la respuesta necesaria a la necesidad de una estrecha colaboración entre clases, cuyo objetivo común vendría a ser: desarrollo económico y bienestar compartido.

El esfuerzo de hacer participar a los interlocutores sociales en la búsqueda del desarrollo del país, se orientará de manera diferente, pero esencialmente buscando la participación de cada grupo a través de sus organismos más repre-

sentativos, y diluyendo en lo posible, todo conflicto eventual de clases.

INSTITUCIONALIZACION DEL SISTEMA TRIPARTITA

La comisión Nacional Tripartita es en principio, un órgano de consulta dependiente del presidente de la República; y al mismo tiempo, es el lugar donde los interlocutores sociales se reúnen, discuten y negocian.

El Sistema Tripartita en México, no implica únicamente la colaboración eventual de los interlocutores sociales, sino que se convierte en un diálogo permanente que permite el surgimiento de negociaciones sobre los diversos problemas laborales y la búsqueda de sus soluciones.

Uno de los principales problemas tratados por la Tripartita, es el de la capacitación y el adiestramiento, examinando desde un punto de vista amplio, - es decir:

- Quiénes serán los beneficiarios
- Quiénes absorberán el costo
- En qué lugar debe realizarse
- Quién debe formular los contenidos de los programas a realizar.

Adelantándonos a algunas de las soluciones encontradas en estas negociaciones, podemos mencionar, que los beneficiarios de la capacitación y el adiestramiento, abarcó a los trabajadores de los tres sectores; primario, secundario y terciario, en todos los niveles; gerencial, administrativo y operativo.

El costo será absorbido en su totalidad por parte del empresario. El lugar,

podrá ser en el interior del trabajo o fuera de éste. Y por último, los contenidos de los programas podrán ser diseñados por el mismo empresario o ser comprados bajo modalidad de paquetes-Armo u otros.

Sin embargo, como era de suponerse, la atención de los interlocutores se centró sobre todo, en la formación de los trabajadores industriales, y esto, porque el interés del empresariado industrial fue el que se manifestó con más fuerza debido a que el sector industrial se reciente más agudamente por la falta de mano de obra calificada.

Conviene ahora, analizar el desarrollo de ese diálogo entablado en el seno del nuevo organismo tripartita.

NACE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA

La Comisión Nacional Tripartita fue creada el 17 de mayo de 1971, siendo integrada por cinco representantes del gobierno federal, diez representantes de los organismos sindicales y diez de los organismos patronales. El estado, asumiendo su papel de árbitro, puso a la cabeza de la comisión al Secretario del Trabajo, los otros representantes del gobierno fueron el Secretario de Hacienda, el Secretario de Industria y Comercio, el procurador general de Justicia de la Nación y el director del Instituto Nacional para el desarrollo de la comunidad rural y de la vivienda popular.

OBJETIVOS DE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA.

El 24 de Agosto de 1971, tres meses después de creada, la Comisión Nacional -

podrá ser en el interior del trabajo o fuera de éste. Y por último, los contenidos de los programas podrán ser diseñados por el mismo empresario o ser comprados bajo modalidad de paquetes-Armo u otros.

Sin embargo, como era de suponerse, la atención de los interlocutores se centró sobre todo, en la formación de los trabajadores industriales, y esto, porque el interés del empresariado industrial fue el que se manifestó con más fuerza debido a que el sector industrial se reciente más agudamente por la falta de mano de obra calificada.

Conviene ahora, analizar el desarrollo de ese diálogo entablado en el seno del nuevo organismo tripartita.

NACE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA

La Comisión Nacional Tripartita fue creada el 17 de mayo de 1971, siendo integrada por cinco representantes del gobierno federal, diez representantes de los organismos sindicales y diez de los organismos patronales. El estado, asumiendo su papel de árbitro, puso a la cabeza de la comisión al Secretario del Trabajo, los otros representantes del gobierno fueron el Secretario de Hacienda, el Secretario de Industria y Comercio, el procurador general de Justicia de la Nación y el director del Instituto Nacional para el desarrollo de la comunidad rural y de la vivienda popular.

OBJETIVOS DE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA.

El 24 de Agosto de 1971, tres meses después de creada, la Comisión Nacional -

podrá ser en el interior del trabajo o fuera de éste. Y por último, los contenidos de los programas podrán ser diseñados por el mismo empresario o ser comprados bajo modalidad de paquetes-Armo u otros.

Sin embargo, como era de suponerse, la atención de los interlocutores se centró sobre todo, en la formación de los trabajadores industriales, y esto, porque el interés del empresariado industrial fue el que se manifestó con más fuerza debido a que el sector industrial se reciente más agudamente por la falta de mano de obra calificada.

Conviene ahora, analizar el desarrollo de ese diálogo entablado en el seno del nuevo organismo tripartita.

NACE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA

La Comisión Nacional Tripartita fue creada el 17 de mayo de 1971, siendo integrada por cinco representantes del gobierno federal, diez representantes de los organismos sindicales y diez de los organismos patronales. El estado, asumiendo su papel de árbitro, puso a la cabeza de la comisión al Secretario del Trabajo, los otros representantes del gobierno fueron el Secretario de Hacienda, el Secretario de Industria y Comercio, el procurador general de Justicia de la Nación y el director del Instituto Nacional para el desarrollo de la comunidad rural y de la vivienda popular.

OBJETIVOS DE LA COMISION NACIONAL TRIPARTITA.

El 24 de Agosto de 1971, tres meses después de creada, la Comisión Nacional -

Tripartita presentó sus primeros resultados en cuanto a capacitación de recursos humanos. Estas recomendaciones se limitaron básicamente a reconocer que - el ~~entrenamiento~~ del trabajador debía trascender del concepto estrecho de -- mejoramiento de habilidades o del simple conocimiento tecnológico. La capacitación debía tener como objetivo la realización plena de la persona en el ámbito del trabajo.

Fue hasta Julio de 1975 cuando la Tripartita, entregó al presidente de la República las conclusiones de sus estudios en torno al empleo, la productividad y la capacitación. Algunas de las recomendaciones, hechas en esa ocasión, son las siguientes:

- La consagración constitucional de los derechos al empleo, la capacitación y la educación permanentes.
- Un Consejo Nacional del Empleo
- Una Ley Federal de Formación Profesional
- Un servicio Nacional para el desarrollo de los recursos humanos
- Un organismo que promueva la participación de la mujer en tareas productivas
- Un programa Nacional de Humanización del Trabajo

Hoy, a siete años de distancia, se han implementado en la práctica los primeros cuatro puntos.

Se ha elevado a rango constitucional la obligatoriedad de la formación profesional, así como, el derecho al empleo. Existe un Consejo Nacional del Empleo, vinculado a la Secretaría de Gobernación; y también una dirección del Empleo

que junto con la dirección de capacitación y adiestramiento, forman la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, (UCECA). Respecto a la integración plena de la mujer en el proceso productivo, así como, la humanización plena en el trabajo, son dos aspectos aún marginados y con gran camino por recorrer.

En cuanto a la capacitación de los recursos humanos los principales señalamientos fueron:

- Que la capacitación de los recursos humanos se entenderá como la vinculación del hombre al trabajo y a su realización a través de éste.
- Se definió a la capacitación como toda acción educativa intencional destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población, para los fines de su participación en las actividades productivas.
- Que el adiestramiento debe ser entendido como la realización plena de la persona en el ámbito del trabajo.

Un concepto novedoso en México, que tiene gran contenido dentro de la política de bienestar, es la noción de la "educación permanente", la cual considera que todo individuo requiere del acceso constante a las nuevas formas del conocimiento y al continuo desarrollo y mejoramiento de sus habilidades.

La tripartita presentó algunas bases para la implantación del sistema de capacitación que representa una nueva concepción del hombre como trabajador, como ciudadano, como agente de bienestar social y como sujeto y a la vez ob-

jeto principal en el desarrollo nacional.

El concepto novedoso a que hacíamos referencia anteriormente, se refiere a - las definiciones de "formación profesional", "educación permanente" y "forma ción en y para el trabajo"; cuyas definiciones se mencionan a continuación.

La formación Profesional

"La formación profesional es un proceso que permite preparar o -- readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica". (20)

La educación permanente

"El concepto de educación permanente significa partir de la educa ción escolarizada o formal, proseguir por la formación profesio- nal o informal, entendida ésta como capacitación y adiestramiento y finalmente ampliarse ininterrumpidamente el desarrollo profe-- sional y personal durante la vida activa del trabajador". (21)

La formación en y para el trabajo

Es necesario hacer una clara distinción entre estos términos:

La formación para el trabajo es una formación inicial, de preingre- so al trabajo, dirigida esencialmente hacia los jóvenes que aún no integran la población económicamente activa, pero que están próxi- mos a ingresar a ella. La formación en el trabajo es una acción --

en favor de los trabajadores en servicio. (22

La formación profesional según el concepto anterior, habilita a los individuos a incorporarse a un primer empleo o también, a uno nuevo o diferente de los anteriores, persigue también una mejor adaptación de los trabajadores a los cambios y nuevas técnicas de la producción; permite la promoción profesional de los trabajadores en su propio medio laboral y consecuentemente el mejoramiento personal y familiar de su status social y económico.

Así como la formación profesional tiende hacia la actualización de los conocimientos sobre nuevos adelantos propios de la ocupación que desempeña, así la educación permanente facilita la opción y calificaciones diferentes para las personas que por diversas circunstancias cambian de empleo o tipo de ocupación, además, contempla una formación complementaria de los trabajadores en aspectos más amplios que los estrictamente profesionales, facilitándoles la adquisición de nuevos elementos culturales diversos, orientados -- hacia aspectos humanísticos.

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I

RECOPIACION DEL DISCURSO DEL
ESTADO SOBRE CAPACITACION Y -
ADIENTRAMIENTO

RECOPIACION DE ARGUMENTOS DEL ESTADO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La intención de este primer apartado es enumerar los argumentos emitidos tanto a nivel del Ejecutivo como a nivel de las autoridades laborales del estado, sentando con ello antecedentes que nos permitan hacer el análisis comparativo que llevaremos a efecto en la parte complementaria de este estudio.

El problema de fondo que aquí se analiza esta enfocado al conocimiento del pensamiento filosófico del discurso del Estado en materia de capacitación y adiestramiento, indicando los conceptos y las modalidades que integran dicho discurso.

Iniciamos con algunos párrafos de discursos emitidos por el Jefe del Ejecutivo, Presidente José López Portillo, en los que se reconoce la necesidad y la importancia de la capacitación y el adiestramiento. Párrafos que irán -- seguidos de un comentario de nuestra parte.

El presidente de la Nación señala que:

Nuestro país se encuentra fundado en el trabajo, único generador de riqueza, pero que no obstante vivimos una etapa de desarrollo en la que se manifiesta una absurda paradoja: hay demanda de empleo no satisfecha (...) y a la vez hay demanda de trabajo calificado, que tampoco se satisface.

La clave para descifrarla es la capacitación. (23)

Nótese la exactitud del señalamiento, el trabajo único generador de riqueza,

y que nos remite necesariamente al pensamiento marxista que afirma al trabajo humano como única fuente de valor ya que toda la demás materia prima incorporada a los bienes producidos no hacen sino agregar su propio valor, o en todo caso, trabajo pasado, hasta aquí coincidimos, pero en seguida, nos enfrentamos a la absurda paradoja social que permite coexistir a desempleados que no encuentran oportunidad laboral por falta de calificación, junto a empleados que tienen trabajo disponible, siempre y cuando el postulante este calificado. Sintetizando, el primero no se emplea por falta de calificación, el segundo no emplea por falta de calificación, así la piedra angular sobre la que descansa el problema es la falta de calificación (capacitación). Este planteamiento nos conduce a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los requerimientos mínimos reales de capacitación de la fuerza de trabajo necesarios para emplearse?. Parece ser que los requerimientos mínimos exigen solamente las operaciones aritméticas básicas, además de lectura y escritura, habilidades promedio que son poseídas por la mayoría de los desempleados, y que a pesar de ello no encuentran oportunidad de trabajo. -- Fuera de estas habilidades de tipo escolarizado, existen otras que no son -- poseídas por el trabajador promedio, debido fundamentalmente a que no se ha previsto un verdadero sistema nacional de adiestramiento dirigido para el -- trabajo, es decir, a la población potencialmente capaz de trabajar que aún -- no se incorpora a la actividad productiva.

Hasta aquí, dos cosas hemos planteado sobre el desempleado promedio.

- a) Que sí posee los conocimientos mínimos escolarizados
- b) Que no posee capacitación previa sólida (En el mejor de los ca-

sos "sabe un poco de todo, pero difícilmente mucho de algo, es decir, no es especialista, no tiene oficio").

- c) Que la capacitación se ofrece en el trabajo (deficiente) y no para el trabajo, lo cual significa que el trabajador es capacitado una vez contratado.

Así las cosas, no parece haber solución de continuidad, porque los desempleados seguirán careciendo de capacitación previa y los empleadores ofrecerán capacitación posterior a la contratación.

De esta manera es creíble el eco de que el estado afirme que la disponibilidad de mano de obra calificada es insuficiente en calidad y cantidad para -- cubrir los requerimientos del sistema económico. Uno de los indicadores en -- que se apoya esta afirmación es la baja productividad de la fuerza de trabajo; otro, aunque parcial, es el que se refiere a la propia oferta y demanda de mano de obra calificada. (24)

Mientras cerca del 70% de la demanda se compone de obreros calificados, personal administrativo y profesionales con niveles de escolaridad medio y alto más del 60% de las personas que acuden en busca de trabajo, tienen cuando -- más, escolaridad de nivel primario. (25)

Nuevamente encontramos el factor "insuficiente cantidad de mano de obra calificada", pero agravada por la circunstancia de que la fuerza de trabajo calificada disponible tampoco llena los requerimientos mínimos de calidad. Tenemos pues un ejército de reserva falto de capacitación y en algunos casos subcapacitado, condiciones que no satisfacen al sector patronal debido a que -- ello conduce a la "baja productividad de la fuerza de trabajo".

Pero la solución parece estar a la vista, y se repite hasta el cansancio la necesidad apremiante de capacitar, de adiestrar, de formar profesionalmente, de preparar para el trabajo.

A todos nos conviene capacitar. Es la mejor inversión: veámosle -- así y no como una carga. Modernizar al país es garantizar a los -- mexicanos, desde ahora, trabajo para su fuerza y capacitación para su trabajo. Lo podemos brindar. (26)

A pesar de que la solución ideal de este problema aparece evidente ante la - alta burocracia, su implementación real aparece plegada de tantos obstáculos que la hace irrealizable en la práctica, v. gr., el presupuesto enorme que - requiere un esfuerzo de esta naturaleza.

Sin embargo, la solución existe y consiste en la implantación de un sistema nacional de formación profesional para el trabajo, es decir, capacitación -- previa al trabajo remunerado. En este sentido, parece apuntar la flamante -- CONALEP, que define su posición adoptando optimista la declaración estatal:

"La capacitación vale más de lo que cuesta. (27)

Bajo esta óptica, la formación profesional es considerada no solo como elemento del progreso, sino como un elemento clave que subyace en la base del - proceso productivo, y que de no ser subsanado, será el causante de un grave "cuello de botella" que impedirá la eficiencia en el trabajo y su corolario la productividad.

El Estado parece estar conciente de que al implementar una política del empleo tiene que estar simultáneamente apoyada por un vasto y decisivo programa de capacitación de los recursos humanos, porque de no ser así, se fomentaría la absorción de mano de obra no calificada o semicalificada que traería entre otras las siguientes consecuencias:

- a) Decrecimiento de los niveles de productividad que impedirán la formación del ahorro nacional.
- b) Fomento de una dependencia tecnológica extranjera

De todo lo anterior, se desprende, que la preocupación fundamental del estado es el desarrollo económico del país y a este objetivo deberán sujetarse otros aspectos y entre ellos la capacitación.

El estado teniendo como objetivo fundamental el desarrollo económico, va a ofrecer todo su apoyo al avance industrial y consecuentemente el beneficio que esto implica para un reducido número de hombres de negocio del país, -- pero sin perder de vista la necesidad imperiosa de la formación profesional de la mano de obra mediante la capacitación y el adiestramiento. Cada vez -- más se ve impulsado a dar incentivos a la población trabajadora; a la cual -- se va a dirigir en términos tan amplios como le sea posible, acudiendo a los valores humanos, y engrandeciendo el concepto trabajo, tratando de ocultar -- el sacrificio que supone la industrialización: Y así se dice que:

Valor fundamental del hombre es su trabajo y obligación substancial defenderlo como derecho. Por ello la sociedad debe organizarse para garantizar que toda capacidad tenga trabajo y toda fuerza de --

trabajo tenga capacitación. (28)

Y es aquí donde aparece el verbalismo oficial. El estado conciente de la -- necesidad de capacitar al recurso humano, pero renuente a mencionar directamente la búsqueda de un aumento de la productividad industrial que no conmueve ni incrementa el esfuerzo del trabajador, intenta desviar los objetivos -- generales por otros objetivos particulares.

Ejemplo: La capacitación se hace necesaria para garantizarle al trabajador el acceso al trabajo.

O también bajo el disfraz de la educación cuando se dice que

Educar para la vida es en gran medida educar para el trabajo, de -- ahí que la política del empleo reconoce la obligación social de -- capacitar a cada posibilidad de trabajo para que, con esa seguridad, pueda satisfacer sus necesidades básicas. (29)

El concepto educación es usado de manera exhaustiva, le otorgan demasiada -- versatilidad, tanto que indebidamente es asociado con la necesidad de capacitar para el trabajo, amalgamando indiscriminadamente formación profesional -- que tiene orientación específica a funciones operativas del trabajo con la educación escolarizada (que tal como se está impartiendo, tiene una orientación humanista, no pragmática), así, tenemos las siguientes afirmaciones:

La educación es el primer servicio que el estado debe a la sociedad. (30)

Solo aseguraremos la posibilidad de resolver las necesidades si ca
pacitamos, solo el camino de la capacitación para enfrentar los --
riesgos de la vida, puede ser entendida como el camino de la justi
cia, la esencia misma de la vida es la capacidad para enfrentarla. (31)

Agregó el Jefe del Ejecutivo, en un esfuerzo por vincular la capacitación --
con el trabajo junto a la educación, las siguientes palabras:

Estoy cierto que lograremos convertir cada centro de trabajo en un
centro educativo bajo la coordinación entre trabajadores, Congreso
del Trabajo y autoridades educativas locales y autoridades labo-
res. (32)

DISPOSICIONES LEGALES

Antecedentes en materia de capacitación y adiestramiento. Sin lugar a dudas, la capacitación y el adiestramiento cuentan con antecedentes remotos; prácticamente no ha existido empresa o unidad productiva en el país, que de una -- manera u otra, no se haya preocupado por otorgar a sus trabajadores algún --- tipo de capacitación y adiestramiento, de educación laboral o de formación - profesional, de acuerdo a sus necesidades particulares.

Bajo el punto de vista antes descrito se puede hacer un breve resumen cronológico de los antecedentes, y de la evolución jurídica de la problemática de la capacitación.

Comenzaremos por señalar que en el año de 1870, el Código Civil incluía un - capítulo destinado al aprendizaje que, con algunas modificaciones se recogió en el año de 1884.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al contrato de aprendizaje, mismo que sin modificaciones siguió vigente hasta 1970. Durante este período, la figura del contrato sirvió, más que para capacitar a las -- personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva, o a las - que cambiaban de áreas ocupacionales; para procurarse mano de obra barata y propiciar la explotación encubierta de la clase trabajadora.

En 1970, la nueva Ley Federal del Trabajo, recogiendo una inquietud del Sector Obrero Organizado, y después de acaloradas discusiones en el seno del -- Congreso de la Unión, suprime el Contrato de Aprendizaje, sin sustituirlo --

con alguna disposición similar.

Y aunque dentro del artículo 132 fracción XV se establecen obligaciones para los patrones de capacitar a sus trabajadores, se señala que éste artículo -- solo quedó en un bello principio retórico, ya que no existió contraparte legal que hiciera posible su observancia.

El artículo 132 fracción XV, estipulaba que era obligación del patrón:

Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajado-- res, de conformidad con los planes y programas que, de común a-- cuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las Auto-- ridades del Trabajo de los Estados, Territorios o Distrito Fede-- ral. Estos podrán implantar en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamento o secciones de los mis-- mos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializa-- dos o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo, vi-- gilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas. (33)

El 10 de Febrero de 1976, aprovechando los recursos de la Dirección General del Trabajo, dependencia de la Secretaría del Trabajo, se creó la Dirección General de Formación Profesional, a la que se le asignó como primera tarea, la realización de una encuesta a nivel Nacional que permitiera obtener in-- formación acerca de "las necesidades de capacitación" de la mano de obra en

la industria de la transformación, de los recursos que se destinan a la capacitación y de las actitudes de los trabajadores y de los empleadores ante -- este fenómeno.

El Primero de Septiembre de 1977, el Presidente de México, en su Primer Informe de Gobierno, hizo mención al proyecto de iniciativas de reformas al -- artículo 123 de nuestra Ley Máxima, a fin de que la capacitación y el adiestramiento adquiriesen el rango de garantía constitucional.

Ante esto, el gobierno mexicano, elevó a rango constitucional, el derecho -- del obrero a la capacitación y el adiestramiento. Esta reforma decretada el 27 de Diciembre de 1977, modificó la Ley reglamentaria correspondiente, es -- decir, la Ley Federal del Trabajo. Tales reformas fueron publicadas en el -- "Diario Oficial de la Federación", el 28 de Abril de 1978, entrando en vigor el 1o. de Mayo de 1978.

El marco jurídico de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en México, esta determinado primero, por la Constitución Política, que en su Artículo 123 Fracción XIII del Apartado "A", establece que:

La empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a -- proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán -- cumplir con dicha obligación. (34)

Y segundo por la Ley Federal del Trabajo que establece los procedimientos y

sistemas para cumplir con dicha obligación patronal.

La Ley señala que la capacitación y el adiestramiento deberán tener po objeto:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II.- Preparar el trabajador para ocupar una vacante o puesto de -- nueva creación.
- III.- Prevenir riesgos de trabajo
- IV.- Incrementar la productividad
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador. (35)

Hasta aquí se han desarrollado los antecedentes sobre la formación profesional, que culminaron con la elevación a rango constitucional el derecho a la capacitación.

Acciones del Estado para coordinar el proceso de Capacitación y Adiestramien
to

Nacimiento de Armo.

En el año de 1965 el gobierno de México y la Organización de las Naciones -- Unidas firmaron un plan de operaciones que establece los objetivos y proce-- dimientos de operación del Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO), creándo con este acuerdo una institución que enriquece sustancialmente los procedimientos empleados en la formación de trabajadores.

El servicio nacional ARMO, es el resultado de la apreciación de las magnitudes del desarrollo industrial de México y de sus perspectivas para los años venideros en relación con los recursos humanos que este mismo desarrollo demanda. El desarrollo industrial de México y la creciente complejidad tecnológica que adoptan los distintos ramos industriales, exige más altas calificaciones del personal obrero encargado de la operación de los equipos y de la producción misma.

De esta manera, en la creación del Servicio Nacional ARMO estuvieron presentes cuatro supuestos principales:

- La rapidez del crecimiento industrial y del cambio tecnológico que afecta a los sistemas productivos.
- La naturaleza de la población incorporada a las actividades industriales,

- las condiciones previsibles de los grupos que habrán de sumarse al sector industrial en los próximos años, partiendo del principio de que esta población representa un grupo de incipiente nivel educativo (4.2 años de escolaridad como promedio nacional).
- Los requerimientos de formación técnica para los grupos obreros, más allá de las soluciones empíricas que tradicionalmente ha ofrecido el trabajo mismo en la industria, así como el reconocimiento de que las formas tradicionales de adiestramiento técnico en el nivel obrero, no constituyen las alternativas de soluciones para el perfeccionamiento de la mano de obra ocupada en la industria.
 - Las limitaciones físicas de cualquier sistema educativo formal para satisfacer las necesidades de formación y perfeccionamiento de los trabajadores -- ocupados, sobre todo por la diversidad de las ramas industriales, las magnitudes de la misma población que requiere estos servicios y la dispersión -- geográfica que se esta propiciando por diversos medios e instituciones.

Sobre la base de estos cuatro supuestos se concluyó que era indispensable adoptar soluciones operantes, capaces de extender las posibilidades de la capacitación de la mano de obra, en debida concordancia con los índices de crecimiento de la industria nacional y los problemas del cambio tecnológico propios de este mismo crecimiento.

En la actualidad, ARMO dispone de una sólida experiencia en materia de formación profesional.

ARMO, es una institución eminentemente de servicio, carácter que se manifiesta a través de sus objetivos:

- La promoción del adiestramiento de los recursos humanos empleados en los diversos sectores de la actividad económica.
- La investigación y la divulgación de procedimientos funcionales para la formación y perfeccionamiento de los trabajadores en servicio.
- El establecimiento y desarrollo de sistemas de adiestramiento en el propio centro de trabajo.

ARMO realiza, para el logro de los objetivos citados, una diversidad de acciones:

- a) Seminarios y cursos para instructores, supervisores y responsables de la capacitación y el adiestramiento.
- b) Asesorías en el diseño de planes y programas de adiestramiento, elaboración y evaluación de programas y cursos de selección de técnicos y materiales para la enseñanza.
- c) Servicio continuo de documentación bibliográfica sobre temas de: educación de adultos, capacitación y adiestramiento.
- d) Préstamo de material bibliográfico y audiovisual sobre los temas anteriores.
- e) Producción de folletos y otros materiales de divulgación sobre capacitación y adiestramiento.

El fideicomiso ARMO nació con los mejores augurios de éxito, se había detectado en 1965 la necesidad de una formación rápida y eficiente de la mano de

obra. La industria no quería saber más de profesionistas técnicos-teóricos, - divorciados en su formación con la práctica.

Armo enfocó sus actividades hacia la normalización en las deficiencias de la capacitación que presentaba la clase trabajadora asalariada.

Si bien es cierto que la capacitación "al pie del banco" llevada a cabo en el interior de las empresas sometía al aprendiz a un ambiente "real" de trabajo con el aprendizaje específico de lo que serían sus funciones futuras, también se reconoció lo incompleto y en ocasiones contraproducente que resulta este tipo de aprendizaje, canalizado por un experto-lírico. ARMO era la solución, con técnicas modernas de enseñanza aprendizaje, con profesores especializados y con instalaciones equipadas con un parecido casi igual al de los centros de trabajo.

Ahora 17 años después de nacida, se puede decir que armo no respondió con continuidad a las expectativas para las que fue creada. Después de un breve período de brillo, Armo se apagó, y actualmente agoniza por inanición, por falta de clientes de la industria que soliciten sus servicios.

Las causas de tal suceso responden a razones que han llevado a esta institución a ser una más entre las CECATIS, CENETIS, VOCACIONALES, ETC... que debido a su intercomunicación entre las instituciones y la obsolescencia de sus programas, no han respondido a los requerimientos de la nueva planta industrial.

Las razones específicas son:

- Obsolescencia de equipo didáctico y de la maquinaria en Gral.
- Incremento en los costos de sus programas de capacitación que -
gravitan sobre la industria que los cubre.
- Rivalidad con la CeNaPro, quien muestra que en vez de apoyarla
esta acaparando por su cuenta funciones que antes correspon--
dían a ARMO.
- Ubicación única en la zona Atzacapotzalco como si fuera este el
único corredor industrial dentro del país.
- Obras de infraestructura de beneficio social que han estrangula-
do materialmente el acceso a las instalaciones.
- Una tardía difusión de las actividades en la actualidad.

El Centro Nacional de Productividad.

En materia de productividad del trabajo, el fideicomiso denominado CENAPRO y su Correspondiente Servicio ARMO, en operación desde 1965, son un apoyo más - del Sector Laboral, cuyas acciones están vinculadas con las de la Secretaría de Educación Pública y las de los sectores de la producción.

Muchos de los programas a cargo de CeNaPro-Armo están destinados a apoyar y fortalecer los distintos proyectos del sector laboral.

En este sentido, CeNaPro-Armo tienen como finalidad:

- Dotar al país de un centro profesional en el dominio de méto-
dos y sistemas de organización y administración y administra-
ción científica, cuya aplicación permita el incremento de la

- Obsolescencia de equipo didáctico y de la maquinaria en Gral.
- Incremento en los costos de sus programas de capacitación que gravitan sobre la industria que los cubre.
- Rivalidad con la CeNaPro, quien muestra que en vez de apoyarla esta acaparando por su cuenta funciones que antes correspondían a ARMO.
- Ubicación única en la zona Atzacapotzalco como si fuera este el único corredor industrial dentro del país.
- Obras de infraestructura de beneficio social que han estrangulado materialmente el acceso a las instalaciones.
- Una tardía difusión de las actividades en la actualidad.

El Centro Nacional de Productividad.

En materia de productividad del trabajo, el fideicomiso denominado CENAPRO y su Correspondiente Servicio ARMO, en operación desde 1965, son un apoyo más del Sector Laboral, cuyas acciones están vinculadas con las de la Secretaría de Educación Pública y las de los sectores de la producción.

Muchos de los programas a cargo de CeNaPro-Armo están destinados a apoyar y fortalecer los distintos proyectos del sector laboral.

En este sentido, CeNaPro-Armo tienen como finalidad:

- Dotar al país de un centro profesional en el dominio de métodos y sistemas de organización y administración y administración científica, cuya aplicación permita el incremento de la

productividad de las actividades económicas.

- Divulgar el conocimiento de esas técnicas mediante el eficaz -- adiestramiento del personal, en sus varios niveles, que requiera el desarrollo de las actividades agropecuarias, las industriales y los servicios.
- Promover la aplicación de aquellas técnicas en las actividades productivas, para atender con mayor economía las necesidades de consumo de los grandes núcleos de población.
- Elaborar programas para la capacitación de trabajadores en la propia fábrica donde prestan sus servicios.
- Elaborar programas de perfeccionamiento de trabajadores en las especialidades más características de la industria nacional, - para que se adapten a las nuevas condiciones de la tecnología.

La flamante CeNaPro, con instalaciones modernísimas, eficientes, con funcionarios de alta capacidad técnica, y con probados métodos de trabajo, no tiene aún estadísticas confiables de su impacto en la formación profesional. Parece haber un acuerdo de acaparar para ella los programas de capacitación, dirigidos a altos niveles ejecutivos del sector público, dejando para Armo, la tarea de capacitar los niveles operativos.

A juicio particular tal acción responde de manera elitista, se duplican cos tos e inclusive funciones que bien podrían integrarse, de ser una sola en - el área de instalaciones CeNaPro-Armo. La comunicación entre ellas es difícil y costosa debido a la separación extrema de ellas. (Periférico Sur- Atz capotzalco).

Resulta difícil evaluar, a la fecha, los resultados, aunque sería interesante conocer los resultados de su gestión, por ser importante y por estar -- dirigida a la burocracia.

Servicio Nacional del Empleo

Una vez que entró en vigencia el proyecto que consagra el derecho de los -- trabajadores a la capacitación y el adiestramiento y la correlativa obligación de los patrones a cumplir en la forma que determina la Ley al respecto. A raíz de las citadas reformas, se implanta el Servicio Nacional del Empleo, mismo que para su instrumentación y puesta en marcha estará a cargo de la -- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 538 señala que:

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (36)

Nacimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Las reformas legales señaladas precedentemente establecieron el Servicio -- Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que está a cargo de la -- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo -- desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (37)

La creación del Servicio está encaminada a la consecución de los siguientes objetivos:

- I.- Estudiar y promover la generación de empleos.
- II.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestra
miento de los trabajadores.
- IV.- Registrar las constancias de habiliades laborales .(38)

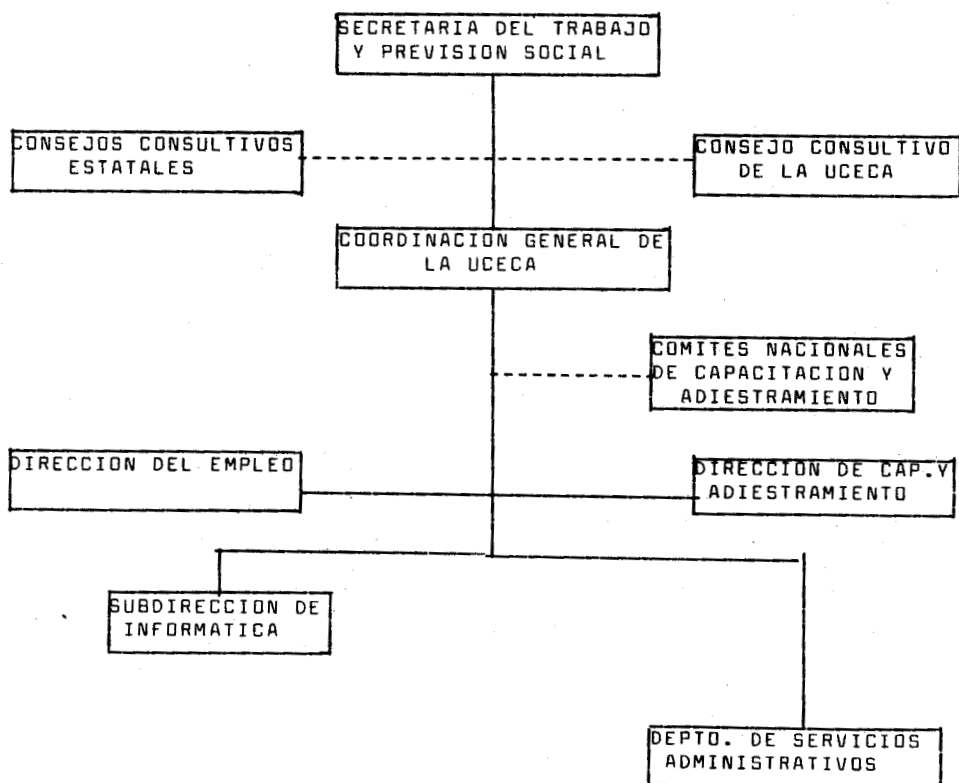
La Ley Federal del Trabajo especifica, asimismo, las actividades que competen a UCECA 39). A efectos de establecer su estructura orgánica, así como determinar las funciones que a cada uno de sus órganos corresponde, El Eje cutivo Federal expidió el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Julio de 1978.

Aunque la UCECA cuenta con órganos auxiliares y asesores, a continuación - solo mostraremos el siguiente organigrama en que se señala la estructura del nivel superior de la misma:

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR DE LA UNIDAD COORDINADORA
DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

O R G A N I G R A M A

(40)



Dentro de las funciones que son inherentes a UCECA destacan tanto las que -- la confiere la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 539, como las que -- son un producto directo de su ejercicio práctico. Ambas se encuentran entre las que a continuación se mencionan:

- Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y -- subempleo.
- Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.
- Formular y actualizar de manera permanente el catálogo de ocupaciones.
- Promover el aumento de oportunidades del empleo.
- Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar -- la ocupación y procurar su correcta ejecución.
- Proponer lineamientos para orientar la formación profesional o -- la capacitación hacia áreas de mayor demanda.
- Proponer la celebración de convenios entre la federación y las -- entidades federativas.
- Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas -- que requieren sus servicios. (41
- Autorizar, registrar y vigilar el funcionamiento de agencias pri -- vadas de colocación.
- Intervenir en la contratación de nacionales que vayan a trabajar al extranjero.
- Cuidar de la constitución y funcionamiento de las comisiones mix -- tas de capacitación y adiestramiento en cada empresa y de los -- comités nacionales.
- Expedir criterios generales sobre requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento de cada empresa.
- Autorizar y registrar instituciones o escuelas que imparten capa -- citación.
- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar trabajadores.
- Dictaminar sobre sanciones.

070672

- Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados y adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

Como se observa, el radio de alcance de las actividades de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, es demasiado extenso. Y - podríamos decir que muchas de las actividades pasan sin ser advertidas con la importancia que se merecen. O en el mejor de los casos, no existen, como es el caso de los registros de constancias relativas a trabajadores capacitados.

Beneficios que se derivan de la capacitación.

A continuación se señalan algunas de las conclusiones que se plantean como derivadas del proceso de capacitación de los trabajadores.

Para los trabajadores el proceso de capacitación deriva en:

- Mejores condiciones de vida (económicas, sociales y culturales)
- Posibilidad de ascenso escalafonario.
- Mayor integración al proceso productivo.
- Ejemplo para su familia.
- Menos accidentes en el trabajo.
- Mayor conocimiento de su trabajo.
- Mayor producción y mayor calidad con menos esfuerzo.
- Mayor seguridad y protección en su trabajo.
- Mejor aprovechamiento de sus propias capacidades.

Como es evidente, las consideraciones anteriores son producto de la demagogia oficial, ya que al capacitarse al obrero y obtener mayor producción y mejor calidad con menos esfuerzo, el beneficio directo va a ser para los patrones; debido a que de esta manera la empresa va a obtener mayor producción en menor tiempo, explotando al trabajador. La calidad la va a obtener a más bajo costo; va a prevenir los altos costos por pago de incapacidades por accidentes de trabajo; al obtener de los trabajadores un mayor conocimiento de las máquinas que opera, el empresario va a obtener mayor atención a las máquinas por parte del obrero, lo que va a redundar en mayor duración de maquinaria y equipo y mayores utilidades respectivamente.

Lógicamente, el estado preocupado en ser el árbitro entre los empresarios y los trabajadores llega a la conclusión de que no es posible mejorar la productividad sin la capacitación.

Que capacitando a los trabajadores el beneficio va a ser compartido; sin embargo, esto aún sigue siendo demagogia ya que la relación que se establece entre trabajador capacitado y patrón es la de señalar un beneficio claro para el empresario en la proporción entre el trabajo excedente y el trabajo necesario. El trabajador va a ser más explotado siendo capacitado, ya que va a producir más calidad, el mismo volumen de trabajo, con la misma intensidad por el mismo salario. Mientras que las mejores condiciones de vida y la posibilidad de ascenso escalafonario van a quedar rezagadas en el traspapeleo que se hace en las dependencias encargadas de dar justicia y equidad a las relaciones de producción, a esa relación que se da en el capitalismo entre dueño de los medios de producción y dueños de la fuerza de trabajo.

CAPITULO II

RECOPIACION DEL DISCURSO DEL
MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO
EN MATERIA DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

LA POSICION DEL MOVIMIENTO OBRERO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Educación integral

Para el movimiento obrero las tareas de capacitación y adiestramiento que en su conjunto son denominados formación profesional parten del concepto de -- "educación permanente" lo que significa que:

El desarrollo integral del individuo no puede darse únicamente en base a su habilitación para el desempeño de un trabajo en planta. Requiere también desarrollarse paralelamente como individuo y como integrante dinámico de la sociedad. (42)

El discurso del movimiento obrero consigna que existe una desproporción entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados.

Para sanear esta situación se promovió la creación de centros de capacitación para el trabajo industrial (CECATI). Se propuso también que la formación profesional solo sería posible en la medida que participaran conjuntamente la organización obrera y el sector industrial.

Dentro del movimiento obrero ha sido, específicamente la CTM, el organismo que mayor número de proposiciones institucionales ha logrado. Entre ellos - cabe destacar la creación del consejo Nacional de Fomento de los Recursos humanos para la Industria donde su participación en el Consejo, culminó con la realización del Centro de Adiestramiento Rápido de la Mano de obra. -- (ARMQ).

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LOS SISTEMAS DE CAPACITACION

Algunas organizaciones de trabajadores han manifestado en diferentes foros, - especialmente al seno de la Comisión Nacional Tripartita, su opinión en el sentido de que:

El movimiento obrero organizado puede contribuir de una manera relevante al diseño, señalamiento de los objetivos e instrumentación de un Sistema Nacional de Capacitación a fin de realizar una verdadera política de recursos humanos que considere al trabajador como el -- objetivo de mayor importancia en la estrategia del desarrollo nacional. (43)

En la declaración anterior los sindicatos hacen evidente una actitud de prepotencia que queda solamente en el nivel declarativo, pero que no tiene correspondencia en cuanto a resultados operativos por falta de capacidad de los -- dirigentes, debido al llamado "charrismo" que siempre se encuentra presente - en la mayor parte de los consejos sindicales de cada empresa, o por su afiliación forzada a determinadas centrales pro gobiernistas.

DOS FORMULAS PARA REALIZAR LA FORMACION PROFESIONAL.

A continuación concretizamos las propuestas sugeridas por el Movimiento Obrero en cuanto al lugar donde podría realizarse la formación profesional.

- Mediante la creación de una institución nacional.
- Mediante las instalaciones de los propios lugares de trabajo.

FORMACION PROFESIONAL MEDIANTE LA CREACION DE UN INSTITUTO NACIONAL.

Por lo que se refiere a una Institución Nacional para la formación profesional como lugar donde pudieran concurrir todos los trabajadores con necesidades de capacitación, sería necesario para su implementación y funcionamiento tanto estructural, técnico y administrativo requerirá grandes esfuerzos y -- esencialmente la necesidad de resolver su financiamiento. La Ley apunta que las empresas deben proporcionar capacitación y adiestramiento a su personal, también sabemos que el gobierno no podría financiar sólo un gasto de ésta - magnitud; por tanto, la propuesta final es en el sentido de aportaciones con juntas de los sectores empresarial y público.

MEDIANTE LAS INSTALACIONES DE LOS PROPIOS LUGARES DE TRABAJO.

La capacitación en la empresa tiene como ventajas fundamentales el hecho de que las herramientas, máquinas e instalaciones que requiere el proceso tecnológico se encuentran en la propia planta. En ellas el obrero inicia el -- aprendizaje se perfecciona y se especializa. Por otra parte, el esfuerzo e interés, el tiempo y costo que requiere el adiestramiento en planta son - altamente aprovechables debido al ámbito en que esto se verifica.

El punto de vista del movimiento obrero respecto a lo anterior, nos muestra que:

El proceso de capacitación y adiestramiento debe efectuarse en - los propios centros de trabajo, para que dentro del ambiente habitual del trabajador, éste pueda obtener su superación y con --

ello mejorar sus condiciones laborales, sus aptitudes y remuneración (44).

La formación profesional en planta es la forma que permite satisfacer a muy corto plazo las necesidades de tener personal capacitado y mayormente calificado para los requerimientos específicos de la industria.

En el sentido como se plantean las cosas, vemos que el Estado demuestra un interés similar para llevar a cabo el proceso de la Capacitación y el Adiestramiento, al señalar que se debe dar formación al trabajador en su centro de trabajo y además señala el Ejecutivo:

Estoy cierto que lograremos convertir cada centro de trabajo en un centro educativo (...)

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN PLANTA.

La evolución tecnológica, el desarrollo socio-económico de nuestro país, la obligatoriedad de los patrones para establecerla y los beneficios que reporta, hacen de la formación profesional una actividad necesaria y permanente.

La experiencia acumulada en la formación profesional permite tener a la mano una serie de soluciones para satisfacer necesidades de formación tanto de las personas que se preparan para incorporarse a la vida productiva como a las ya incorporadas. Una de dichas soluciones es la capacitación y el adiestramiento en planta, una estrategia lógica, sencilla y práctica

y de eficacia reconocida.

El adiestramiento y la capacitación en planta es a grandes rasgos:

Una acción que se realiza en el seno mismo del trabajo, dentro de su ámbito laboral y mediante la cual se dota al trabajador de una serie de conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas, etc... para desempeñar un trabajo específico o para establecer el dominio de un puesto de trabajo.

La capacitación y el adiestramiento en planta, como estrategia, parte del supuesto básico de que un centro de trabajo opera como un gran centro de formación, a manera de escuela en que se forma la mano de obra empleada.

Desde este ángulo, la industria, la propia fuente de trabajo, goza de grandes ventajas de orden material y tecnológico, que superan ampliamente las limitaciones a que están sujetos otros medios y procedimientos empleados en la capacitación, como es el caso de las instituciones de educación tecnológica en el cual cuentan con un ambiente de trabajo ficticio, y con herramientas que por su obsolescencia hacen inoperante el aprendizaje de los futuros trabajadores.

CONCLUSIONES POR PARTE DEL MOVIMIENTO OBRERO

A continuación enumeramos los conceptos más relevantes a los que arriba el movimiento obrero en materia de formación profesional entendida hoy como capacitación y adiestramiento:

I.- La formación profesional debe ser interpretada como meta que permita alcanzar al trabajador nuevos niveles de superación -- personal, familiar y social. La formación profesional así entendida debe ser identificada como vehículo para lograr los -- niveles antes planteados, partiendo del contexto laboral mismo donde el trabajador se desenvuelve.

Cada organización sindical deberá buscar en la formación profesional un instrumento más que fortalezca los medios para solucionar necesidades de trabajadores y simultáneamente las que -- el desarrollo del país presente.

II.- Las organizaciones sindicales deberán buscar por los medios posibles la creación de una institución que sostenga como principio satisfacer las carencias de los trabajadores.

III.- Con plena conciencia de que el crecimiento del país requiere -- del mejor uso posible de los recursos físicos y humanos de que dispone, se declara que es responsabilidad de todos los sectores que intervienen en la producción el aprovechamiento racional de dichos recursos. Consideramos que para el logro de éste fin la clase trabajadora deberá orientar sus acciones hacia -- las siguientes metas indicadas:

- a) Que a nivel nacional la formación profesional se institucionalice, reglamentándose de acuerdo con las necesidades socio - económicas de cada región, buscando con ello el equilibrio neces

rio entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada.

b) Insistir en la obligatoriedad por parte de las empresas, el establecimiento de cláusulas sobre la formación profesional dentro de los contratos colectivos de trabajo.

c) Que se haga extensiva la formación profesional para hijos de obreros cuando éstos así lo requieran.

d) Luchas por que sean precisamente las comisiones mixtas las encargadas de detectar necesidades, elaborar programas y supervisar los resultados de la capacitación.

e) Vigilar que los programas específicos de formación profesional se realicen estrictamente apoyados al formato original y recomendar en su caso, técnicas y procedimientos para perfeccionar los procesos de capacitación así como todo lo que coadyuve al desarrollo integral del trabajador.

f) Coordinar el establecimiento de sistemas de evaluación que permitan equipar los resultados obtenidos en relación con los planeados originalmente. Al mismo tiempo detectar fallas para aplicar los correctivos necesarios.

g) Vigilar la continuidad y la actualización de las actividades de la formación profesional en todos los niveles.

Se plantea en términos generales que la formación profesional debe ser obligatoria en todo nivel laboral y válido para toda la República, con el apoyo legal de la legislación mexicana a nivel constitucional, traducido en la -- obligatoriedad inscrita en los contratos colectivos de trabajo. Deberá crear se un sistema nacional que permita aprovechar los recursos disponibles buscando como objetivo último el desarrollo socio-económico y consecuentemente el bienestar compartido.

CAPITULO III ----- -----

RECOPILACION DEL DISCURSO DE
LA INICIATIVA PRIVADA EN MATERIA
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

LA POSICION DE LA EMPRESA PRIVADA RESPECTO A LA CAPACITACION Y A EL
ADIESTRAMIENTO

Es importante describir el contenido de los argumentos de la iniciativa privada acerca de la capacitación de la mano de obra, ya que siempre se encuentran datos importantes que muestran hacia donde se dirige el interés de los empresarios.

Va entrando de lleno al análisis, es necesario establecer claramente que la preocupación principal de los empresarios se refiere a la preparación de cuadros que satisfagan las necesidades de la industria (...) la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, apunta la urgencia de establecer un plan nacional educativo que "permita capacitar, en el número y modalidades necesarios, a los nuevos trabajadores que requiere el proceso de nuestro crecimiento industrial.

Claramente se nota que existen rasgos determinantes en el interés de los patrones, y a priori señalaremos algunos que bien podría ser base para conclusiones.

En primer lugar, los empresarios tratan de no dejar escapar de su dominio la formación de sus trabajadores, para ello se pronuncian porque la forma-

ción se lleve a cabo en el interior de la empresa, aunque siempre están reclamando que es improductivo estar preparando sobre la marcha del trabajo.

La Iniciativa privada considera positiva la participación del estado en la formación profesional siempre que esta vaya dirigida solo a los trabajadores operativos, pero no así, la dirigida a la formación de altos niveles ejecutivos, para quienes consideran que la mejor orientación de los programas es de tipo actitudinal, y, de relaciones humanas.

Una de las características de los empresarios es que la prioridad para acordar los beneficios de la formación está encaminada hacia el personal administrativo y directivo.

Los empresarios, encabezados por las Cámaras representativas, se erigen en vigilantes de las medidas adoptadas por el gobierno, en relación a la formación a fin de que ellas no puedan dañar sus propios intereses. (una manera de excluir la ideología que pueda dañarles).

La empresa privada maneja el discurso sobre la base de un interés especial: su beneficio propio.

La iniciativa privada se muestra contradictoria en una gran parte de los discursos emitidos:

Señalan que en nuestro país existe un gran número de instituciones que se ocupan del adiestramiento, pero que cada una actúa de manera aislada y no existe

una coordinación de métodos y recursos para beneficio de todos. Los esfuerzos realizados anteriormente no han contemplado las necesidades reales ni los requerimientos de cada uno de los sectores.

Aquí se manifiesta la contradicción ya que en primer lugar como institución capacitadora, la Confederación de Patronos de México de cursos que: están - aislados del beneficio colectivo, que solo contemplan necesidades del nivel ejecutivo y no toman en cuenta los requerimientos reales y las necesidades de la empresa.

Los empresarios argumentan que en nuestro país existe inadecuación del sistema escolarizado de educación formal con la realidad de los centros de trabajo y la exigencias del desarrollo económico y social, y, que en nuestro - país se complica el problema porque hasta ahora no se ha dispuesto de información que permita evaluar la eficacia de la capacitación para el trabajo, ni se tiene idea de la clase de capacitación demandada.

De la existencia de inadecuación del sistema escolarizado no se puede decir lo contrario; pero, respecto a la información para evaluar la eficacia de - la capacitación, es incomprensible que teniendo en sus manos a los sujetos de la capacitación no se sepa de necesidades reales, ni de requerimientos.

Por otra parte, otros de los argumentos más frecuentemente esgrimidos por - los empresarios, en relación con la capacitación, son en el sentido de que, el problema de México no es tanto la falta de empleos, sino más bien de -- inempleables, y que países como el nuestro, presentan características de -- subcapacitados, lo que crea el subempleo y el desempleo, todo ello debido a

trabajadores sin capacitación.

Este tipo de afirmaciones tienden a legitimar el pago de salarios mínimos y aún la explotación por parte de la iniciativa privada hacia las clases trabajadoras, pero, aquí salta una duda ¿Ha sido tan rápida la modernización industrial del país que superó en grado superlativo la capacitación de la mano de obra, o es solo demagogia para presionar los salarios a la baja? La respuesta depende del sector industrial que se analice, ya que resulta cierto -- en las áreas más dinámicas, que dicho sea de paso, son las menos, pero en -- general, la industria sigue utilizando instalaciones, instrumentos y equipo adquiridos hace 15 años promedio y que corresponden a generaciones de máquinas ya obsoletas.

Por el lado de la escolaridad, México tiene un promedio de escolaridad general correspondiente al tercer año de primaria, pero este dato puede resultar engañoso, dado que es obtenido tomando en cuenta grado más bajo y más alto entre la población total, la falacia consiste en que la industria absorbe -- mano de obra suministrada por las grandes ciudades donde el promedio de escolaridad es mucho más alto.

Tenemos en las grandes ciudades aparentemente una absurda paradoja, por un -- lado la iniciativa privada se duele de ausencia de mano de obra calificada, esto, frente a una sociedad que presenta excedentes de oferta de fuerza de -- trabajo calificado. La respuesta a esta aparente paradoja es que existe un -- desfase entre los requerimientos del aparato productivo y el aparato educati

vo, mientras que la primera clama por niveles de obreros y supervisores calificados, la segunda prepara cuadros de profesionistas sin posibilidad de colocación.

La solución, dicen los empresarios, no está en el sistema escolarizado formal, está en organizar un sistema de formación profesional que no esté orientado hacia una cultura universal, sino estrictamente hacia conocimientos de tipo pragmático, o sea, una formación acorde a las necesidades de la empresa.

A partir de tales declaraciones, el estado atiende a dichos reclamos y redobla los esfuerzos que ha venido desplegando en este sentido (recuérdese instituciones educativas que han funcionado desde hace 15 años promedio como -- son: CECATI, ARMO, CENETI) creando la flamante CONALEP (creada en 1978) dirigida esencialmente a la formación de técnicos medios, con carreras terminales. Los resultados de dicha institución están por evaluarse.

CONCLUSIONES POR PARTE DE LA INICIATIVA PRIVADA

A continuación se señalan algunas de las conclusiones consideradas como las más relevantes del discurso filosófico de la empresa privada.

- Hay gran carencia de preparación práctica y teórica, en los trabajadores, para el trabajo.
- Al ingresar a laborar operarios y empleados no tienen ninguna - preparación ni práctica ni teórica, viéndose los patrones obligados a capacitar al trabajador sobre la marcha del trabajo con la pérdida del ritmo de producción y por consiguiente, con el - retraso económico.
- Es importante que se alargue la escolaridad del individuo hasta que sea productivo a la empresa.
- A los empresarios no les conviene dejar escapar de sus dominios la formación informal de sus trabajadores para evitar ideologías ajenas a sus intereses.
- A los empresarios solo les conviene capacitar a los trabajadores administrativos y directivos.

ANALISIS COMPARATIVO
=====

ANALISIS COMPARATIVO

Para hacer una comparación adecuada entre los planteamientos filosóficos de los discursos del Estado, la Iniciativa Privada y el movimiento obrero; decidimos establecer puntos de coincidencia y puntos de diferencia.

Iniciamos este capítulo señalando que la interpretación que hace la Teoría del "capital humano" respecto al factor educativo, es en el sentido de que el crecimiento económico de un país depende del grado de desarrollo de su sistema educativo; dicha interpretación provoca que las políticas que se -- generan bajo esa ideología esten enfocadas al desarrollo de un fuerte incremento en el gasto educativo.

El Estado Mexicano por su parte, acorde al desarrollo ideológico del "capital humano", asume que mientras mayor sea la inversión en sus recursos humanos, mayores van a ser las oportunidades para poder abatir el problema del desempleo y mejores las condiciones para lograr la productividad en las empresas, en beneficio del desarrollo del país.

La iniciativa privada al respecto muestra concordar con dichos planteamientos, al conceptualizar sobre los recursos humanos.

Ciertamente, existe la necesidad de una adecuada política de recursos humanos, que garantice una mayor calificación de la mano de obra, para cubrir los requisitos de la creciente complejidad del proceso productivo.

De las anteriores consideraciones, se destaca la importancia concedida a la

ANALISIS COMPARATIVO

Para hacer una comparación adecuada entre los planteamientos filosóficos de los discursos del Estado, la Iniciativa Privada y el movimiento obrero; decidimos establecer puntos de coincidencia y puntos de diferencia.

Iniciamos este capítulo señalando que la interpretación que hace la Teoría del "capital humano" respecto al factor educativo, es en el sentido de que el crecimiento económico de un país depende del grado de desarrollo de su sistema educativo; dicha interpretación provoca que las políticas que se -- generan bajo esa ideología estén enfocadas al desarrollo de un fuerte incremento en el gasto educativo.

El Estado Mexicano por su parte, acorde al desarrollo ideológico del "capital humano", asume que mientras mayor sea la inversión en sus recursos humanos, mayores van a ser las oportunidades para poder abatir el problema del desempleo y mejores las condiciones para lograr la productividad en las empresas, en beneficio del desarrollo del país.

La iniciativa privada al respecto muestra concordar con dichos planteamientos, al conceptualizar sobre los recursos humanos.

Ciertamente, existe la necesidad de una adecuada política de recursos humanos, que garantice una mayor calificación de la mano de obra, para cubrir los requisitos de la creciente complejidad del proceso productivo.

De las anteriores consideraciones, se destaca la importancia concedida a la

capacitación y de manera inherente se vislumbra la preocupación fundamental del gobierno, la empresa privada y el movimiento obrero, de establecer una acción que profundice sobre el tema de la formación profesional.

Ha sido motivo de especial atención el proceso de la formación profesional para los tres actores sociales. En los últimos años de la década de los setentas, se han desarrollado políticas diversas para abocarse al problema de la capacitación y se han emitido argumentos que son frecuentemente repetidos por los tres actores sociales.

Para el estado el problema del empleo no reside en la carencia de recursos naturales, ni tampoco en la carencia de mercados potenciales, ni siquiera en la inexistencia de una planta industrial instalada. El problema que se plantea es un problema de marginación por carencia de mano de obra calificada.

Evidentemente, se antoja pensar que si el estado no se ha preocupado por -- crear una verdadera infraestructura que genere los requerimientos de la -- mano de obra desempleada, en donde se sostenga un margen "aceptable" de des- ocupados, una sociedad con estas características de impreparación generaliza da de la mano de obra, está condenada a la explotación, la dependencia y a - los caprichos de los desarrollados. Además, una sociedad sin una adecuada -- política de capacitación, que eleve las reivindicaciones personales de los - obreros, es una sociedad injusta, en donde no se va a dar la equidad social en la distribución del ingreso en un largo margen de tiempo.

El estado por su parte señala que es el momento propicio para trabajar, que

en este tiempo se esta como nunca en posibilidad de desarrollar un empleo.

El movimiento obrero propone que se estudie más detenidamente la política - del estado respecto a la capacitación recomendándole que se haga conciencia a los empresarios de que se lleve a efecto lo que constitucionalmente es su derecho; la capacitación de su mano de obra.

Nosotros consideramos que uno de los renglones en que se pierde parte del - proceso de la capacitación es que dentro de las políticas de capacitación - del Estado y del patrón, no se señala una verdadera correspondencia entre - el tipo de instrucción que se imparte y la capacitación que el proceso pro- ductivo demanda. Ya que por un lado se capacita a personas que no se incorpo- ran a la actividad económica y por otro se da la existencia de mano de obra calificada que no es absorbida por la infraestructura de empleos.

Lo anterior, tiende a contradecir, hasta cierto punto, los conceptos ideoló- gicos del "capital humano" donde se señala que bastaría aumentar la inversión en el renglón educativo para resolver el problema del desempleo.

Nos orientamos mejor en señalar que el problema más bien es de inadecuación de los recursos respecto de las necesidades del sector productivo.

Existe la necesidad de una mayor atención hacia la formación profesional y se hace sentir en diferentes formas. La primera, porque una industria que acre- ciente día con día el uso de tecnología moderna, exige mano de obra califica- da. Segundo, porque ciertas ramas de la industria exhibe de los trabajadores, preparación actualizada, acorde a los requerimientos de la nueva tecnología y

a los nuevos puestos que se generan.

Por otra parte, existe una población numerosa que ha llegado a la edad de -- enrolarse a las actividades económicas productivas, por no poder continuar -- sus estudios y que exige formación para poder obtener empleo.

Una de las exigencias del sector empresarial para con los obreros es la de -- pedirles preparación específica para llegar a ocupar un puesto, y es qui, -- donde se puede generar el conflicto para el acceso al trabajo, pues el estado ha dado educación formal elemental, al sujeto, de manera precaria e ineficien te.

Nace la necesidad de una verdadera política de formación de la mano de obra tanto para la población uqe se educa dentro de los límites de la educación -- formal como para la población desempleada que demanda formación para tratar de incorporarse al aparato productivo con la mayor posibilidad de no fracasar en su intento.

Los empresarios con frecuencia afirman que la disponibilidad de la mano de -- obra calificada es insuficiente en calidad y cantidad para cubrir los reque- rimientos del sistema económico; los empresarios argumentan que de esa mane- ra no es posible aumentar la productividad.

El movimiento obrero demuestra también que es de su interés el que se lleve a -- cabo la capacitación sobre la base de un interés mutuo entre trabajador y -- empresa. Es interés de los trabajadores la capacitación, por su condición de hombre, de sujeto productor de ganancias para el capitalista, como sujeto re-

productor de su propia familia.

Es del interés de los trabajadores su capacitación, por su condición de --
hombre y que, aún cuando los empresarios tienen de hecho su interés especí-
fico, el trabajador debe ser el beneficiario receptor de todos los benefi--
cios de la producción.

Al empresario le interesa capacitar al trabajador para que por medio de --
ello se pueda elevar la calidad del trabajo, la productividad de la empresa
y su ganancia.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Las conclusiones que a continuación se mencionan son aspectos que, sobresalen en el estudio como los más significativos, y hacen referencia a las distintas políticas de los tres actores sociales aludidos.

Estas conclusiones vienen a ser el resultado de las observaciones hechas a diversos enunciados emitidos por los tres actores sociales y vienen a señalar posibles semejanzas o diferencias relacionadas con cada uno de los integrantes del tripartismo.

En términos generales no se encontraron diferencias significativas entre -- Estado, Empresarios y movimiento obrero; ya que las políticas reflejan, en gran medida, intereses recíprocos bien definidos. Aquí es importante aclarar que las políticas del movimiento obrero siguen directrices dictadas por el Estado, y que los obreros no tienen la voz activa en la toma de decisiones; las decisiones las toman sus dirigentes principales: Confederación de Trabajadores de México y Congreso del Trabajo.

Sobre las bases de dichos elementos hemos hecho las siguientes conclusiones:

- Es demasiado difícil el acceso del trabajador a la formación -- profesional por las trabas que se le imponen por parte del empresario, y por el obscurantismo que los propios empresarios han -- hecho del "derecho a la capacitación".
- La política de recursos humanos es reproductora de desigualdad y

de inequidad social porque el obrero al capacitarse se vuelve -
más productivo, gana lo mismo, no es promovido a otro puesto: -
resultado: sujeto doblemente explotado.

- La existencia del desconocimiento de todo lo relativo a la formación profesional, lo que provoca que no se toman en cuenta -- aspectos de verdadera importancia dentro del propio proceso de formación del trabajador.

- El estado para abatir el desempleo, propicia la mayor diversidad posible de las modalidades educativas, y además, para solucionar dicho problema lo que hace es extender la escolaridad - del sujeto, alargando cursos y modalidades educativas técnicas lo que le va a servir como política amortiguadora del problema de desempleados.

- Es más importante para el estado diversificar las modalidades educativas que expandir las modalidades que requiere el proceso productivo.

- El estado invierte demasiado en grandes monstruos institucionales (demasiado capital físico) en vez de invertir en una planeación adecuada de la educación.

- Los recursos del país están insuficientemente preparados la -- formación profesional de los trabajadores esta orientada inadecuadamente respecto a las necesidades nacionales que demanda el

sistema productivo.

- Algunos de los resultados principales de este estudio consisten en la confirmación de que el gasto en educación es ineficientemente aplicado debido a la falta de una concepción global del problema de la formación.

- Transcurrida una década (68-78), se puede constatar un fracaso en todo lo que hasta ahora se ha emprendido en función de la formación profesional. Los establecimientos creados y las acciones para la acción emprendidas carecen de los medios suficientes para sobrevivir a su necesidades, pero sobre todo la falta de coordinación e información recíproca es notable. De tal forma que el ~~sistema nacional que pretendió estructurarse se convirtió en diversos sistemas no siempre articulados de manera aceptable.~~

- La realización de un curso de capacitación no promueve al trabajador, ni ocupacionalmente ni económicamente pues existen otros mecanismos como son: amistad, antigüedad, oportunidad ocasional por expansión del empleo, lealtad a la empresa o voluntad para el trabajo.

- Para el trabajador no queda claro que la formación profesional sea un factor de ascenso en el área de su trabajo, lo que ocasiona rechazo a la formación.

- No obstante el subsidio educativo a la industria (grandes inversiones financiada mediante recursos fiscales) aplicando el sistema educación tecnológica, ésta no prepara a su alumnado con los conocimientos que corresponden a las necesidades de la industria.
- La omisión legal más destacada dentro de la Ley Federal del Trabajo es la ausencia de una reglamentación sobre promoción y ascenso de los trabajadores que participan de los cursos de capacitación.
- No todo lo que conviene a los países desarrollados se adecúa a nuestros requerimientos. En materia de formación profesional se ha venido aplicando indiscriminadamente gran cantidad de material extranjero (mayoritariamente norteamericano) con la sola diferencia de su traducción al castellano.
- Existen varios programas de capacitación bien elaborados, tanto en el sector formal como en el informal, pero los mismos tienden a concentrarse en ciertos segmentos de la economía descuidando bastante otros sectores.
- Corresponde al gobierno aplicar disposiciones reglamentarias apropiadas para estimular la capacitación por parte de las empresas y las instituciones de formación profesional, al tiempo que reservar una parte importante de sus recursos para proporcionarles asistencia y asesoría. Lo anterior es una vía difícil

que exige de Estado y empresas, la toma de conciencia sobre la importancia fundamental de participar efectivamente en la realización masiva de la capacitación o escasa participación en los cursos de adiestramiento, situación causada por la ausencia de mecanismos que contemplan la promoción del mismo.

- Nuestro país carece de políticas globales sobre administración de recursos humanos.
- En nuestro país se aplican grandes esfuerzos y gastos para la capacitación de la población económicamente activa empleada; pero escasos o nulos tratándose de población económicamente desempleada.
- La información sobre formación profesional esta fuertemente dispersa ya que existen varios subsistemas sobre capacitación y adiestramiento o sin coordinación entre ellos, lo que se traduce en un enorme desperdicio de esfuerzos y recursos.
- Las acciones de capacitación y adiestramiento de preingreso dirigidos a población no ocupada, han carecido de apoyo lo que en centros urbanos ha originado proliferación de múltiples academias y pequeñas escuelas dedicadas a ofrecer capacitación que si bien han suplido la ausencia de un verdadero sistema de formación profesional, ha sido a costa de una notoria ineficiencia.
- Existe inadecuación en el producto elaborado (capital humano) -

por el sistema escolarizado de educación formal por los requerimientos específicos de los centros de trabajo.

- El estado señala que "capacitar es la vía", sin embargo, es difícil llevar a cabo la capacitación cuando no hay observancia de las reglas del proceso de capacitación y cuando las propias instituciones dedicadas a vigilar y promover dicho proceso se muestran tan desinteresadas.
- La situación en México sobre la capacitación es demasiado crítica; según estadísticas, existen en México actualmente millones de trabajadores que no tienen capacitación. (45)
- Respecto a las consideraciones teórico-metodológicas, la teoría del "capital humano funciona como una metodología neutra cuyas características sirven de resorte a los políticos. Sin embargo, no todo es crítica dentro del análisis que hacen de ella los teóricos; más bien algunos se inclinan por considerar que dentro de su esforzada condición ideológica puede ser que apunte a algo más.... (46)

RECOMENDACIONES PARA LA ACCION
=====

RECOMENDACIONES PARA LA ACCION.

Considerando el alto potencial que posee la formación profesional se puede afirmar sin riesgo de equivocación que todos los esfuerzos que se hagan -- para generalizar la utilización de este medio de formación serán sumamente valiosos.

El desarrollo de la formación profesional al interior de las empresas puede contribuir a resolver los problemas de las necesidades masivas de capacitación existentes en los países en vías de industrialización.

Que se contemple la facilidad de acceso a las empresas para futuros estudios en materia de capacitación.

Que se centralice la información relativa a la oferta y demanda de capacitación.

Es indispensable coordinar los sistemas de educación formal e informal con el objeto de aprovechar instalaciones, experiencias y recursos a fin de lograr una menor incidencia en costos.

Es necesario que existan mecanismos institucionalizados de evaluación para medir la efectividad de la capacitación y hacer de ellas un motivo de obligatoriedad.

La formación profesional (diferente de la educación escolarizada), puede ser entendida como sinónimo de educación en y para el trabajo.

Que se instrumenten programas de capacitación que abarquen a ocupados, desocupados y subempleados.

Que se les pague a los desempleados una beca en efectivo durante el "tiempo de espera", para que logren subsistir en el transcurso de su capacitación.

En lugar de reformar profundamente el sistema vigente, se ha ideado la construcción de sistemas diferentes y paralelos, lo que hace que el sistema escolar, en el sentido más amplio de la palabra, parezca estar compuesto de piezas de naturaleza diferente, sin vinculación también es recomendable la existencia de empresas que empleen plenamente la fuerza, el talento, la imaginación y la capacidad de creación de los trabajadores mexicanos, y esten dedicadas a la capacitación y al adiestramiento constante de sus trabajadores y directivos; comprometidas con el desarrollo de sistemas adecuados, justos y rápidos de promoción.

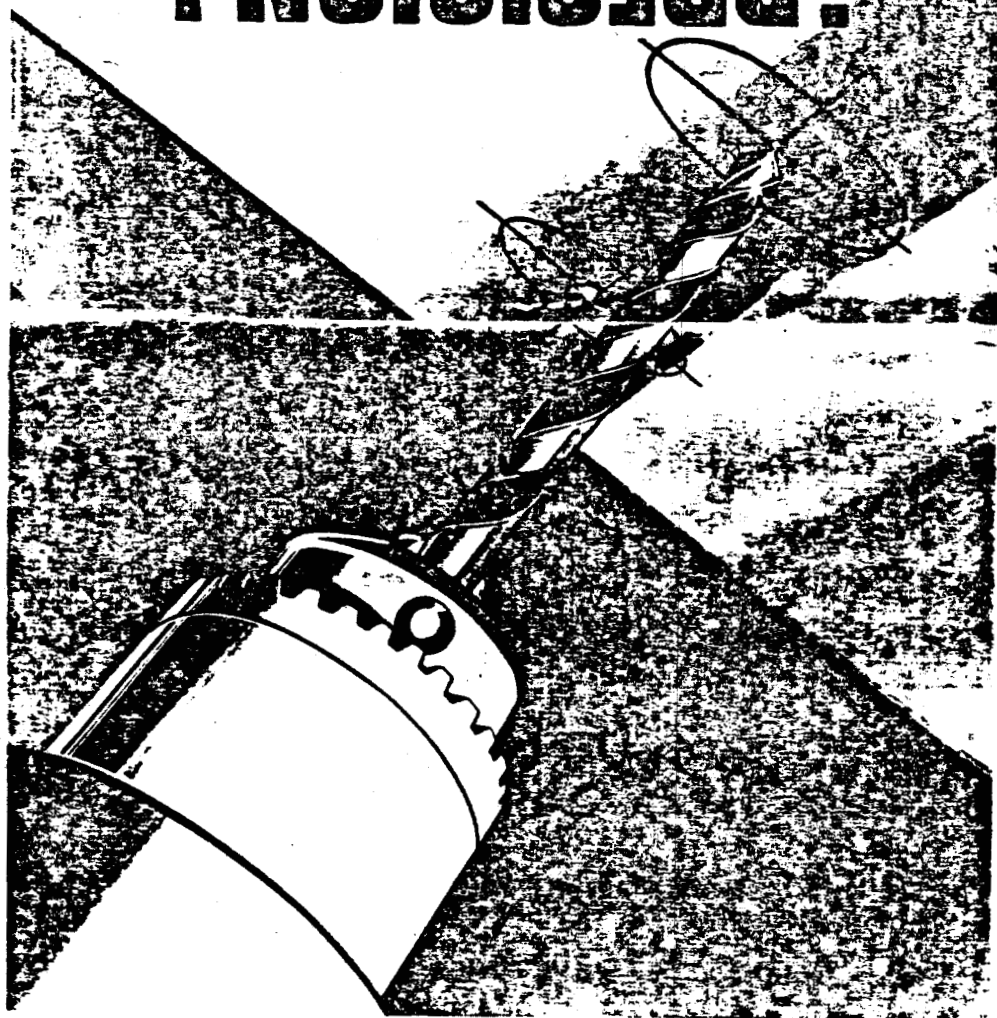
Se necesitan empresas que incrementen su producción y control en su calidad que organicen el trabajo y simplifiquen los procesos productivos como parte de un proceso permanente destinado a constituir unidades económicas cada vez más eficientes, que mejoren los sistemas de gestión y administración de los centros laborales e impulsen y estimulen la participación activa de los trabajadores.

Es necesario que el Edo. se preocupe por establecer sistemas escolarizados de capacitación y adiestramiento y crear campañas permanentes para que se incluya a la fuerza de trabajo, del nivel operativo, en dichos eventos.

APENDICE

Promoción publicitaria que algunas instituciones del Estado han venido realizando mediante carteles, - folletos, desplegados en los periódicos, etc..., sobre la capacitación.

**!PRECISION!
CON CAPACITACION**





**crece con méxico,
capacítate**



**crece con México,
capacítate**

F

M

CN



**crece con méxico,
capacítate**



CON

UCECA

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO.
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Lomas Altas No. 185 México 6, D.F.

Tels.: 761-60-43

y 761-60-00

exts.: 126, 106

y 187



CAPACITACION

CIMIENTO DE PRODUCTIVIDAD Y BUEN SERVICIO



CENICAIR

CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACION, CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO PARA LA INDUSTRIA DE RESTAURANTES, A.C.

Av. Tiber 70-40 Piso México 5, D.F. Tels.: 533-06-96 y 525-21-63

Quién brinda capacitación en México

Secretaría de Educación Pública

Los centro de capacitación como:

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

Los Centro de Estudios Tecnológicos (CET)

Los Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos

Los Centro de Bachillerato Tecnológico, Industrial y de servicios

El CECITEM

El CETA

El Servicio Nacional del Empleo

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

La Unidad Promotora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

El Servicios del Empleo Capacitación y Adiestramiento (SEA) del DDF a través de sus CEDEPECAS en cada delegación política.

El Centro Nacional de Productividad (CENAPRO)

Adiestramiento Rápido de la mano de Obra (ARMO)

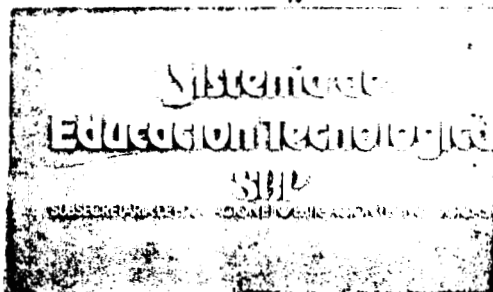
CeNaPro-Forela

La Confederación patronal de la República Mexicana (COPARMEX) a través de su Instituto de Administración Científica de las empresas

La CONCAMIN

A continuación presentamos una serie de folletos ilustrativos de las modalidades que adopta el proceso de la capacitación, según la institución que la desarrolle.

S.E.P.



Técnicos Profesionales

La formación de técnicos profesionales de nivel medio superior es una de las acciones prioritarias del Sector Educativo.

En 1978 de cada 100 egresados de secundaria sólo nueve se inscribían en escuelas terminales de nivel medio superior, lo que ha ocasionado una fuerte distorsión en la formación de personal técnico, al tener una egresión de 5 profesionistas de nivel licenciatura por cada técnico de nivel superior, cuando nuestro proceso de desarrollo requiere una relación inversa.

La meta del sector educativo para 1982 es lograr que el 20 por ciento de los egresados de secundaria ese año se inscriban en escuelas terminales de nivel medio superior, con lo que tres años después, al concluir esa generación, se tendrá la egresión de 2 profesionistas de licenciatura, por al menos un técnico de nivel medio superior.

La formación de técnicos profesionales en el sistema de educación tecnológica se realiza a través de los Centros de Estudios Tecnológicos y del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

Esta formación de técnicos profesionales cubre las áreas de agricultura, del mar e industrial y de servicios, con más de 150 especialidades.

SISTEMA DE EDUCACION TECNOLÓGICA

El Sistema de Educación Tecnológica se integra con servicios educativos que abarcan desde la capacitación para el trabajo, hasta la formación de personal de alto nivel, en las áreas de agricultura, del mar e industrial y de servicios.

Capacitación

Capacitación y el adiestramiento para el trabajo se ofrece en los Centros de Capacitación.

Los Centros de Capacitación preparan obreros calificados mediante esquemas modulares que facilitan el acceso escalonado al trabajo, y cuya duración varía de acuerdo con los requerimientos específicos del sector productivo.

Aunque es deseable, no es requisito indispensable el haber concluido la primaria para ser admitido en los Centros de Capacitación. Los requisitos de ingreso son: ser mayor de 15 años y saber leer y escribir.

Los Centros de Capacitación se encuentran ubicados en la mayoría de las entidades del país y ofrecen especialidades acordes con las características del sector productivo local, de acuerdo con las políticas de desarrollo económico de las diferentes regiones.

El Sistema de Educación Tecnológica realizó una encuesta para investigar el conocimiento que se tiene de la nomenclatura de sus institutos y centros educativos.

El estudio se realizó con una muestra representativa de alumnos y profesores, y entre los principales resultados se ratificó la falta de conocimiento e identificación de las siglas con que se denominan los planteles.

Con el objeto de simplificar la nomenclatura y hacer más clara su identificación, la usaremos de la siguiente forma:

			NIVEL	NOMBRE ANTERIOR	NUEVO NOMBRE
APACITACION	MEDIO SUPERIOR	LICENCIATURA	Posgrado	Centros de Capacitación para el Trabajo	Centros de Capacitación
	TERMINAL			CONALEP	CONALEP
	CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS		Medio Superior	CET	Centro de Estudios Tecnológicos (CET)
	CONALEP		Terminal	CETA	
				CECITEM	
			Medio Superior	CECYT DEL IPN	Centro de Estudios Científicos y Tecnológico
			Bivalente	CEBETIS	Centro de Bachillerato Tecnológico
				CETA	
			Superior	ITR	
				ITA	
				ITF	Instituto Tecnológico
				IESCITEM	
			Posgrado	CREGIT	Centro de Graduados

CONALEP

Ministerio de Educación
Dirección General de Educación

En el proceso de implementación de esta política, es donde tiene lugar la creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, organismo público descentralizado, que surge mediante decreto presidencial del 27 de diciembre de 1978, con el propósito de formar recursos humanos para los mandos intermedios que demanda el aparato productivo nacional.

De esta manera, la creación del Colegio constituye una respuesta a la necesidad de proporcionar a la población un mayor número de oportunidades educativas y un mecanismo encaminado a fortalecer la infraestructura del sistema de enseñanza tecnológica que permita satisfacer, en el mediano y largo plazo, la demanda de profesionales técnicos que plantea la actividad productiva en su proceso de expansión.

CARRERAS.

- ASISTENTE EJECUTIVO
- CONTABILIDAD
- CONSTRUCCIÓN PESADA
- CONSTRUCCION URBANA
- MAQUINARIA PARA LA CONSTRUCCION
- MECANICO ELECTRICISTA
- MAQUINAS-HERRAMIENTA
- MECANICO ELECTRICISTA MINERO
- MAQUINAS DE COMBUSTION INTERNA
- AUXILIAR MEDICO
- ENFERMERIA EN SALUD PUBLICA
- CONFECCION
- PIE Y TRAMA
- HOTELERIA Y GASTRONOMIA
- ELECTRICIDAD
- MANTENIMIENTO DE HOTELES
- ADMINISTRACION PESQUERA
- ADMINISTRACION PORTUARIA
- CONSERVACION DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS
- ELECTRONICA
- INDUSTRIA DE LA CARNE
- MANTENIMIENTO
- MANTENIMIENTO EN MOTORES MARINOS
- PRODUCTIVIDAD
- QUIMICA INDUSTRIAL
- REFRIGERACION Y AIRE ACONDICIONADO

Junto con los profesionales, los técnicos medios son pilar de una economía moderna y eficiente.

LIC. JOSE LOPEZ PORTILLO.

PERFIL DEL PROFESIONAL TECNICO

EL PROFESIONAL TECNICO:

- Coordina y supervisa la labor de los trabajadores.
- Selecciona, prepara y aplica los recursos necesarios para la obtención de los productos y servicios.
- Distribuye y califica las tareas dentro de las instalaciones.
- Observa la correcta utilización de los equipos.
- Verifica el cumplimiento de los métodos en los procesos de producción.
- Vigila el control de la calidad de los productos y servicios.

Al término de la carrera, el egresado del CONALEP posee la información científica básica para el dominio de los temas relacionados con organización, energía, industria, productividad, recursos humanos y tecnología, además de una amplia y sólida cultura humanista.

EL PROFESIONAL TECNICO es un individuo que, a través del conocimiento, asume una actitud que se traduce en acciones para elevar el nivel de la productividad.

Por su preparación, un PROFESIONAL TECNICO está llamado a ocupar puestos de alta responsabilidad entre los mandos directivos y los trabajadores de una empresa.

PROGRAMA DE CAPACITACION PARA DESEMPLEADOS A R M O

¿buscas trabajo?



El Centro Nacional de Productividad (CeNa-Pro-ARMO) con el patrocinio del Fondo Nacional para Actividades Sociales (FONAPAS) y en colaboración con la SEP, UPECA del DDF y del CREA, han iniciado un programa de capacitación para el empleo dirigido a la población desempleada y subempleada del país.

Este programa te ofrece la posibilidad de que obtengas una beca, capacitación gratuita y la oportunidad de conseguir un empleo en las siguientes especialidades:

- Tornero
- Soldador con arco eléctrico
- Electricista industrial
- Fresador

Los requisitos son:

- Ser desempleado o subempleado
- Ser mayor de 18 años
- Saber leer y escribir
- Dominar las operaciones básicas de aritmética

Si te interesa y reúnes los requisitos, acude a la Unidad ARMO en Calzada Azcapotzalco-La Villa No. 209, Col. Santo Tomás, Delegación Azcapotzalco 02020 México, D. F., o llama al teléfono 561-55-00 extensiones 125 y 197.

Antecedentes

En enero de 1977, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, convinieron en desarrollar el Programa de Formación en Relaciones Laborales para Funcionarios de Entidades Públicas (FORELA).

El programa FORELA constituye el mecanismo para alcanzar los objetivos de la reforma administrativa en materia de administración de relaciones laborales en las entidades paraestatales que rigen sus relaciones de trabajo por las disposiciones derivadas del apartado A del artículo 123 constitucional.

Qué es FORELA

FORELA surgió como un mecanismo de la reforma administrativa para apoyar a los organismos y empresas paraestatales, en la ejecución de la política laboral del gobierno federal.

En este sentido, FORELA es producto de los esfuerzos realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República, a través de la acción conjunta de sus respectivos órganos: el Centro Nacional de Productividad y la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

FORELA es el instrumento mediante el cual se pretende involucrar a las entidades públicas en el logro de las metas de la política laboral, implícitas en los siguientes cinco rubros prioritarios:

- 1) El mejoramiento de los niveles de bienestar de los trabajadores y sus familias.
- 2) la elevación de la productividad;
- 3) la promoción de las oportunidades de empleo;
- 4) la promoción de la justicia en las relaciones laborales, y
- 5) el desarrollo y fortalecimiento de las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social.

Así, FORELA se propone colaborar en la elevación de los niveles de integración, eficiencia,

FORELA

Programa de Formación en Relaciones Laborales para Funcionarios de Entidades Públicas

Secretaría del Trabajo y Previsión Social Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República

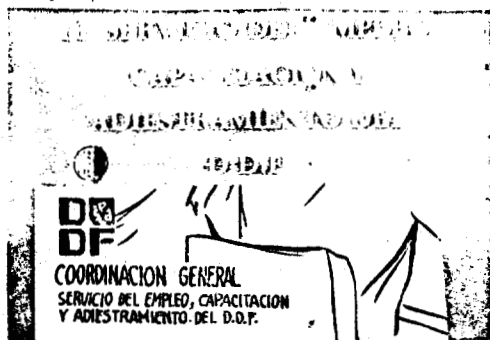


CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD
Sector Laboral

Servicios que ofrece FORELA

- a) Seminario de autodiagnóstico de las relaciones laborales en las entidades públicas.
- b) Asesoría para la elaboración de planes correctivos institucionales.
- c) Consultoría y asistencia técnica en administración de relaciones laborales, así como en materia de productividad en las entidades públicas.
- d) Asesoría en las áreas siguientes, entre otras:
 - Diseño del sistema de planeación y evaluación del sistema de relaciones laborales.
 - Diseño de métodos de selección de personal.
 - Elaboración de planes y programas de capacitación.
 - Estudios de análisis y valuación de puestos.
 - Estudios sobre evaluación del desempeño.
 - Elaboración de programas de seguridad e higiene.
- e) Cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional para funcionarios y técnicos de relaciones laborales en las siguientes áreas:
 - Curso de los subsistemas de planeación y evaluación.
 - Curso del subsistema de motivación.
 - Curso del subsistema de admisión y empleo.
 - Curso del subsistema de negociación colectiva.

DEPARTAMENTO DEL D. F. - SEA



El Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SEA), del Departamento del Distrito Federal, a través de sus 16 Centros Delegacionales (CEDEPECA), coordinados por la Unidad Promotora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UPECA) [illegible]

ANTECEDENTES

El primer antecedente del Servicio del Empleo se halla en las "Bolsas de Trabajo", que funcionaron en la mayoría de las Delegaciones desde 1972 y cuyas acciones se limitaron a la simple captación de vacantes de empleo, así como a la canalización un tanto pasiva de solicitantes.

Por este motivo, el Departamento del Distrito Federal reestructura sustantivamente la concepción tradicional de las "Bolsas de Trabajo" y crea por medio del acuerdo No. 10 firmado por el C. Profr. Carlos Hank González, Jefe del Departamento del Distrito Federal, y publicado en la Gaceta Oficial de la propia Dependencia el 14 de febrero de 1980 el Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento integrándolo con la Unidad Promotora (UPECA) como ente normativo y 16 Centros Delegacionales (CEDEPECA) como órganos operativos, dinámicos y ágiles, cuyas acciones impacten positivamente al mercado de trabajo.

Unidad Promotora de Empleo,
Capacitación y Adiestramiento.

Dirección General de Trabajo y
Previsión Social del DDF

LOS SERVICIOS QUE
LE PROPORCIONA
EL S.E.A.-D.D.F.
SON LOS SIGUIENTES

La UPECA, a través de los 16 Centros Delegacionales, pone a su disposición los siguientes servicios:

- Las solicitudes de personal, para los puestos vacantes podrán formularse por la vía telefónica.
- Reclutamiento de candidatos para los puestos vacantes ofrecidos.
- Preseleccionar y canalizar a los candidatos que por sus conocimientos, habilidades y experiencia resulten más aptos para ocupar la o las vacantes.
- Que los candidatos tengan sus viviendas en lugares cercanos a la fuente de trabajo.
- Información acerca de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

TODO ESTO TRAERA COMO CONSECUENCIA, PARA EL EMPRESARIO, UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD AL RENTABILIZAR MEJOR SU MANO DE OBRA Y, PARA EL TRABAJADOR, LA ELEVACION DE SU NIVEL DE BIENESTAR.

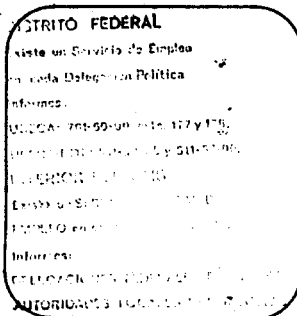
SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO

UPECA - CEDEPECA

Como un instrumento del Programa Nacional de Empleo, el **SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO** comprende, entre sus propósitos centrales, el orientar y vincular en forma oportuna y eficiente a la oferta y demanda de mano de obra.

El **SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO** proporciona una atención amplia y gratuita, de acuerdo con las necesidades de reclutamiento de mano de obra de su empresa.

Recorra a su **SERVICIO ESTATAL DE EMPLEO** ubicado en:



SECRETARÍA
DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



DIRECCIÓN DEL EMPLEO

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a través de la Dirección del Empleo, es el organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que coordina las actividades del **SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO**, y propicia el intercambio de información entre los integrantes del sistema.

SERVICIO DE EMPLEO

En cambio al utilizar un organismo público dedicado a prestar servicios de empleo obtiene las siguientes ventajas:

- **ATENCION GRATUITA.**
- **PRESELECCION DE CANDIDATOS ADECUADOS** para los puestos de trabajo vacantes que manifieste su empresa.
- **RECLUTAMIENTO** de grandes cantidades de trabajadores cuando el caso lo amerite.
- **INFORMACION** sobre la disponibilidad y características de la mano de obra de la localidad donde se encuentra ubicada su empresa.
- **INFORMACION** sobre la disponibilidad de mano de obra calificada en otras regiones del país.
- **ORIENTACION** para la previsión oportuna de necesidades de personal y para la especificación de puestos de trabajo.
- **SOLUCIONES VIABLES** para el reclutamiento oportuno de personal cuando escasea en la localidad.
- Concertación de acciones de capacitación para los trabajadores en la localidad.
- Reclutamiento de personal foráneo calificado.
- **INFORMACION** sobre la oferta local de cursos de capacitación.

CAPACITATE

Cursos:

Personal uniformado
Operador(a) de teléfonos
Recepción y caja
Ayudante de comedor
Ayudante de Bar
Ayudante de cocina

Inscripciones:

Del 5 al 9 de julio de 1982

Iniciación de cursos:

12 de julio

CENTRO DE ADIESTRAMIENTO
PARA LA INDUSTRIA HOTELERA
Av. Hidalgo No. 23,
tels. 5-12-39-37



Subdirección General
de Servicios Institucionales
Jefatura de Servicios
de Prestaciones Sociales
Departamento de Capacitación Técnica
Oficina del C.A.P.I.H.

SISTEMAS DE CAPACITACION INTERNA?



International

LE OFRECE A USTED UN AVANZADO
PRODUCTO

MULTI-MEDIA

PAQUETES DE CAPACITACION INTERNA PARA SU EMPRESA

MULTI-MEDIA es un concepto de cursos prediseñados para que sus propios instructores los impartan dentro de su empresa con películas, casos filmados, instrucción programada, ejercicios de trabajo y lecturas sobre cada tema a tratar en las áreas de Dirección, Administración y Ventas.

Conozca los beneficios de integración, uniformidad de conceptos, flexibilidad en sus programas internos y optimización de costos que estos paquetes le permiten.

Para mayores informes acuda o comuníquese a:

MANAGEMENT CENTER DE MEXICO, A. C.

Division Multi-Media,
Pasaje de la Reforma N° 199, 9° piso,
06500 Mexico, D. F.

Tels. 566-54-22 y 592-26-55.

REGISTRO DE C.F. A. MCM 661249001012

COMISION NACIONAL DE LA INDUSTRIA MCM 661-01-010112



INSTITUTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL.

***A TODOS LOS PATRONES:**

El Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial, los apoya para dar cumplimiento a sus obligaciones legales en materia de Capacitación y Adiestramiento, a través de los siguientes servicios:

- »»•Orientación en el llenado de formas UCECA.
- »»•Tramitación gratuita de formas UCECA.
- »»•Asesoría a bajo costo para la constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y elaboración de Planes y Programas.
- »»•Cursos de Capacitación.

»»•Para mayores informes, acuda al:

Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el Trabajo Industrial.

Av. Hidalgo Ote. 1006, 2° y 3er. piso, Toluca.
Tels. 5-01-64, 4-10-12 y 4-14-92.

EXCELSION 28 Mayo 82

¿SU PROBLEMA ES LA CAPACITACION?

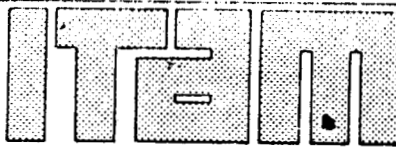
CONSULTENOS

- REGISTRO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO E HIGIENE Y SEGURIDAD
- ELABORACION Y REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- CURSOS Y SEMINARIOS DE CAPACITACION INTERNOS.

BIP **BURETE DE INSTRUCTORES PROFESIONALES, S.C.**

OTRAS INSTITUCIONES CAPACITADORAS

MARX
7 de marzo
7-10 P.M.
Pagar 5 módulos
descuento 10%



INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO
CENTRO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

DIPLOMADOS

1	2	3	4	5
ESTADÍSTICA APLICADA	CAPACITACIÓN DE PERSONAL	RECURSOS HUMANOS	DERECHO CORPORATIVO	MERCADOTECNIA
I Introducción a la Estadística.	I SEMPAS Formación y Desarrollo de Recursos Humanos.	I Psicología de las Organizaciones.	I Societarios Mercantiles en el Derecho Mexicano	I Introducción a la Mercadotecnia Moderna.
II Principios de Probabilidad.	II Planeación y Administración de Centros de Capacitación.	II Selección e Inducción de Personal.	II S.A. y S.A. DE C.V.	II Investigación de Mercados.
III Inferencia Estadística.	III Psicología Educativa y Capacitación.	III Sueldos, Salarios y Compensaciones.	III Constitución y Fusión de Sociedades Mercantiles	III Ventas y Canales de Distribución.
IV Métodos Estadísticos.	IV Dinámica de grupos en la Capacitación.	IV Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo.	IV Asambleas, Consejo de Administración y Órganos de Dirección y Control	IV Productos y Precios.
V Técnicas de Pronóstico.	V Metodología y Tecnología para la Capacitación.	V Relaciones Laborales.	V Inversión Extranjera, Transferencia de Tecnología, Patentes y Marcas	V Promoción y Publicidad.
				VI Planeación Estratégica de Mercadotecnia.

INFORMACION GENERAL

- Iniciación 10 de Mayo de 1982
- Los diplomados están divididos en 5 Módulos. Cada módulo tiene una duración de 12 horas.
- Para obtener el diploma en cada área necesitan aprobarse todos los módulos correspondientes.
- La cuota de inscripción incluye: costo del curso, material de apoyo, exámenes prácticos y teórico.

INFORMES E INSCRIPCIONES:

Río Hondo No. 1, Tizapán, San Ángel
Tels. 550-93-00 Ext. 181-182
548-24-41 * 548-68-05

DIRECTOR

Dr. MATTHIAS SACHSE STEINBRECHER



instituto de administración
científica de las empresas

COPARMEX - IACE

PROGRAMA DE

curso sobre

Especialización
para Capacitaciones

1982

INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DE LAS EMPRESAS

Organización
de Almacenes y
Control
de Inventarios

curso sobre

Actualización
para
Secretarías

curso sobre

Técnicas de
Redacción Correcta
y Ortografía
para Secretarías

curso sobre

Técnicas Básicas
de Administración
para Mujeres
Ejecutivas

seminario sobre

Dinámica de Grupo
en la Instrucción
de Adultos

(Ejercicios Vivenciales)

seminario sobre

Círculos
de Control
de Calidad
(Estilo Japonés)

curso sobre

Formación de
Cobradoros



COPARMEX

seminario sobre

Seminario Sobre:
Los diversos tratamientos Legales

Técnicas

del Salario

y sus efectos Fiscales en la actualidad

Enfoque, costo y duración que
CeNaPro Armo da a sus cursos y
seminarios para la formación -
de los recursos humanos de la
industria.



CeNaPro-ARMO
CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y ADIESTRAMIENTO
RAPIDO DE LA MANO DE OBRA EN LA INDUSTRIA
Sector Laboral

Presentación

El Centro Nacional de Productividad y Adiestramiento Rapido de la Mano de Obra en la Industria CeNaPro-ARMO, es una institución del Sector Laboral del Gobierno Federal que como una de sus principales responsabilidades tiene la de apoyar la actualización y desarrollo del hombre en su trabajo, tarea en la que tiene una experiencia de más de 20 años.

Para el cumplimiento de su responsabilidad ofrece, entre otros servicios, una gama de cursos orientados al incremento de la productividad en diversos sectores de la economía:

Industrial
Servicios
Agrícola
Pecuario

Los cursos se ramifican de acuerdo a las distintas actividades de los sectores mencionados:

Dirección
Producción
Finanzas
Comercialización
Relaciones Laborales
Recursos Materiales

Dichos cursos están dirigidos a distintos niveles ocupacionales de la organización tales como:

Gerencial
Mandos Intermedios
Supervisores
• Operarios

Unidad Central CeNaPro	COSTO	DURACIÓN
Productividad	5.720.00	20 HORAS
Administración	5.720.00	20 HORAS
Producción	5.720.00	20 HORAS
Finanzas	5.720.00	20 HORAS
Mercadeo	5.720.00	20 HORAS

Unidad ARMO	COSTO	DURACIÓN
Electrónica	DE 750.00 A 2.025.00	10 A 30 HORAS
Electricidad	DE 450.00 A 2.025.00	10 A 30 HORAS
Soldadura	DE 450.00 A 4.950.00	10 A 30 HORAS
Máquinas-herramienta	DE 700.00 A 4.500.00	10 A 30 HORAS
Formación de instructores	2.400.00 A 4.700.00	25 A 40 HORAS
Administradores en		
Capacitación y adiestramiento	2.450.00 A 4.750.00	25 A 40 HORAS
Capacitación de supervisores	3.100.00 A 5.150.00	30 A 50 HORAS

ARMO

Unidad Central CeNaPro

Unidad ARMO

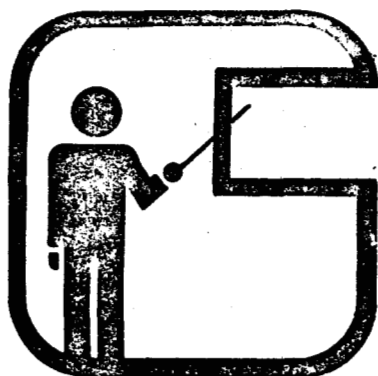
Centros Regionales de Productividad

CURSOS

CeNaPro-ARMO ofrece los siguientes servicios

1. Cursos y Seminarios de capacitación y perfeccionamiento profesional.
2. Servicios profesionales de consultoría y asistencia técnica a la pequeña y mediana empresa.
3. Sistemas pedagógicos para la actualización profesional en capacitación, adiestramiento y productividad.
4. Programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
5. Conferencias, pánely y mesas redondas.
6. Investigaciones y ediciones agropecuarias.
7. Materiales didácticos y de divulgación científica y técnica.
9. Formación y perfeccionamiento de:
 - Administradores de capacitación y adiestramiento
 - Instructores.
 - Supervisores industriales.
9. Programas de desarrollo y actualización para funcionarios de entidades públicas.
10. Asesoría y apoyo técnico en materia de productividad a las empresas paraestatales.

formación de instructores



Elaboración de Cursos de Adiestramiento y Capacitación

Fechas de realización	Horario
22 de febrero al 2 de marzo	15:00 a 20:00
24 de mayo al 1 de junio	9:00 a 14:00
28 de junio al 6 de julio	15:00 a 20:00
9 al 17 de agosto	9:00 a 14:00
4 al 12 de octubre	9:00 a 14:00

Duración: 35 horas
Aportación \$3,600.00

Evaluación de Cursos de Adiestramiento y Capacitación

Fechas de realización	Horario
8 al 16 de marzo	15:00 a 20:00
7 al 15 de junio	9:00 a 14:00
12 al 20 de julio	15:00 a 20:00
23 al 31 de agosto	9:00 a 14:00
18 al 26 de octubre	9:00 a 14:00

Duración: 35 horas
Aportación \$3,600.00

Formación de Instructores

Fechas de realización	Horario
18 al 26 de enero	15:00 a 20:00
15 al 23 de febrero	9:00 a 14:00
8 al 16 de marzo	15:00 a 20:00
15 al 23 de marzo	9:00 a 14:00
29 de marzo al 6 de abril	15:00 a 20:00
19 al 27 de abril	9:00 a 14:00
10 al 18 de mayo	9:00 a 14:00
24 de mayo al 1 de junio	15:00 a 20:00
31 de mayo al 8 de junio	9:00 a 14:00
14 al 22 de junio	15:00 a 20:00
21 al 29 de junio	9:00 a 14:00
5 al 13 de julio	9:00 a 14:00
26 de julio al 3 de agosto	15:00 a 20:00
9 al 17 de agosto	9:00 a 14:00
16 al 24 de agosto	15:00 a 20:00
6 al 14 de septiembre	9:00 a 14:00
27 de septiembre al 5 de octubre	15:00 a 20:00
18 al 26 de octubre	9:00 a 14:00
8 al 16 de noviembre	15:00 a 20:00
22 al 30 de noviembre	9:00 a 14:00

Duración: 35 horas
Aportación \$3,600.00

Diseño y Elaboración de Materiales Didácticos

Fechas de realización	Horario
22 de febrero al 5 de marzo	15:00 a 18:00
19 al 30 de abril	10:00 a 13:00
21 de junio al 2 de julio	10:00 a 13:00
9 al 20 de agosto	15:00 a 18:00
20 de septiembre al 1 de octubre	10:00 a 13:00
15 al 26 de noviembre	10:00 a 13:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,600.00

capacitación de supervisores

Administración en la Supervisión

Técnicas de Supervisión

Fechas de realización	Horario
18 al 29 de enero	17:00 a 20:00
18 a 29 de enero	9:00 a 12:00
15 a 26 de febrero	17:00 a 20:00
22 de febrero al 5 de marzo	9:00 a 12:00
8 al 19 de marzo	18:00 a 21:00
15 a 26 de marzo	9:00 a 12:00
12 a 23 de abril	17:00 a 20:00
10 al 21 de mayo	9:00 a 12:00
17 al 28 de mayo	18:00 a 21:00
31 de mayo al 11 de junio	17:00 a 20:00
7 al 18 de junio	17:00 a 20:00
14 al 25 de junio	9:00 a 12:00
21 de junio al 2 de julio	18:00 a 21:00
5 al 16 de julio	17:00 a 20:00
12 al 23 de julio	17:00 a 20:00
26 de julio al 6 de agosto	9:00 a 12:00
2 al 13 de agosto	17:00 a 20:00
9 al 20 de agosto	18:00 a 21:00
20 de septiembre al 1 de octubre	18:00 a 21:00
27 de septiembre al 8 de octubre	17:00 a 20:00

Relaciones Humanas

Fechas de realización	Horario
18 al 29 de enero	17:00 a 20:00
15 al 26 de febrero	17:00 a 20:00
22 de febrero al 5 de marzo	9:00 a 12:00
8 al 19 de marzo	18:00 a 21:00
15 al 26 de marzo	9:00 a 12:00
12 al 23 de abril	9:00 a 12:00
10 al 21 de mayo	18:00 a 21:00
17 al 28 de mayo	9:00 a 12:00
31 de mayo al 11 de junio	9:00 a 12:00
7 al 18 de junio	17:00 a 20:00
14 al 25 de junio	17:00 a 20:00
5 al 16 de julio	17:00 a 20:00
12 al 23 de julio	9:00 a 12:00
26 de julio al 6 de agosto	17:00 a 20:00
2 al 13 de agosto	9:00 a 12:00
9 al 20 de agosto	17:00 a 20:00
20 de septiembre al 1 de octubre	17:00 a 20:00
27 de septiembre al 8 de octubre	9:00 a 12:00
18 al 29 de octubre	17:00 a 20:00
8 al 19 de noviembre	9:00 a 12:00
15 al 26 de noviembre	17:00 a 20:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,100.00

Fechas de realización	Horario
18 al 29 de enero	17:00 a 20:00
22 de febrero al 5 de marzo	17:00 a 20:00
12 al 23 de abril	17:00 a 20:00
10 al 21 de mayo	17:00 a 20:00
7 al 18 de junio	18:00 a 21:00
5 al 16 de julio	17:00 a 20:00
2 al 13 de agosto	18:00 a 21:00
27 de septiembre al 8 de octubre	17:00 a 20:00
8 al 19 de noviembre	17:00 a 20:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,100.00

El Supervisor y la Calidad del Producto

Fechas de realización	Horario
15 al 26 de marzo	17:00 a 19:30
19 al 30 de abril	18:00 a 20:30
31 de mayo al 11 de junio	18:00 a 20:30
28 de junio al 9 de julio	18:00 a 20:30
26 de julio al 6 de agosto	18:00 a 20:30
27 de septiembre al 8 de octubre	18:00 a 20:30
15 al 26 de noviembre	18:00 a 20:30

Duración: 25 horas
Aportación \$2,650.00

Simplificación del Trabajo

Fechas de realización	Horario
1 al 12 de marzo	17:00 a 19:00
19 al 30 de abril	19:00 a 21:00
24 de mayo al 4 de junio	17:00 a 19:00
21 de junio al 2 de julio	17:00 a 19:00
19 al 30 de julio	19:00 a 21:00
16 al 27 de agosto	17:00 a 19:00
18 al 29 de octubre	17:00 a 19:00

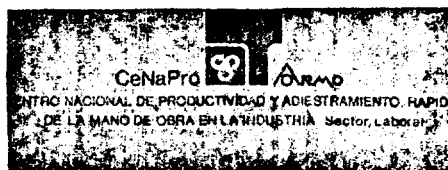
Duración: 20 horas
Aportación \$2,100.00

Control de la Producción

Fechas de realización	Horario
1 al 12 de marzo	9:00 a 12:00
19 al 30 de abril	18:00 a 21:00
28 de junio al 9 de julio	18:00 a 21:00
19 al 30 de julio	18:00 a 21:00
16 a 27 de agosto	18:00 a 21:00
18 al 29 de octubre	18:00 a 21:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,100.00

administradores en capacitación y adiestramiento



Formación de Administradores en Capacitación y Adiestramiento

Fechas de realización	Horario
2 al 27 de agosto	10:00 a 14:00 15:00 a 19:00

Duración: 160 horas
Aportación \$18,900.00

Evaluación de la Función Capacitación y Adiestramiento

Fechas de realización	Horario
1 al 5 de marzo	15:00 a 19:00
31 de mayo al 4 de junio	9:00 a 13:00
5 al 9 de julio	15:00 a 19:00
16 al 20 de agosto	9:00 a 13:00
11 al 15 de octubre	9:00 a 13:00

Duración: 20 horas
Aportación \$2,400.00

Rentabilidad de la Capacitación y el Adiestramiento

Fechas de realización	Horario
8 al 12 de marzo	15:00 a 21:00
7 al 11 de junio	9:00 a 13:00
12 al 16 de julio	15:00 a 21:00
23 al 27 de agosto	9:00 a 15:00
18 al 22 de octubre	9:00 a 15:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,550.00

Planificación de los Recursos Humanos en la Empresa

Fechas de realización	Horario
1 al 5 de marzo	9:00 a 14:00
19 al 23 de julio	15:00 a 20:00

Duración: 25 horas
Aportación \$2,950.00

Planificación de la Función Capacitación y Adiestramiento

Fechas de realización	Horario
8 al 12 de febrero	15:00 a 20:00
10 al 14 de mayo	9:00 a 14:00
14 al 18 de junio	15:00 a 20:00
26 al 30 de julio	9:00 a 14:00
20 al 24 de septiembre	9:00 a 14:00

Duración: 25 horas
Aportación \$2,950.00

Determinación de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento

Fechas de realización	Horario
15 al 19 de febrero	15:00 a 21:00
17 al 21 de mayo	9:00 a 15:00
21 al 25 de junio	15:00 a 21:00
2 al 6 de agosto	9:00 a 15:00
27 de septiembre al 1 de octubre	9:00 a 15:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,550.00

Análisis de Puestos para Fines de Capacitación y Adiestramiento

Fechas de realización	Horario
1 al 3 de febrero	9:00 a 14:00
20 al 22 de septiembre	15:00 a 20:00

Duración: 15 horas
Aportación \$1,800.00

Evaluación del Desempeño de Supervisores y Mandos Intermedios

Fechas de realización	Horario
8 al 12 de febrero	9:00 a 15:00
27 de septiembre al 1 de octubre	15:00 a 21:00

Duración: 30 horas
Aportación \$3,550.00

CEDULA DE ENTREVISTA PARA TRABAJADORES

INSTRUCCIONES:

119

1.- Datos Generales

1.1 Nombre del Entrevistado _____

1.2 Edad _____

1.3 Estado Civil

- | | | |
|-------|--------------------------|-------------|
| 1.3.1 | ☐ | SOLTERO |
| 1.3.2 | ☐ | CASADO |
| 1.3.3 | ☐ | DIVORCIADO |
| 1.3.4 | ☐ | VIUDO |
| 1.3.5 | ☐ | UNION LIBRE |

1.4 Lugar de origen _____

1.5 Domicilio _____

1.6 Puesto que desempeña _____

2.- Datos de la empresa

2.1 Nombre de la empresa _____

2.2 Domicilio _____

2.3 Teléfono _____

OBSERVACIONES

3.- Antecedentes escolares

3.1 Acudió a alguna escuela a estudiar

3.1.1 SI ☐

3.1.2 NO ☐

EN CASO AFIRMATIVO

3.2 ¿A Cual, _____

3.3 ¿Terminó la primaria?

3.3.1 SI ☐

3.3.2 NO ☐

EN CASO DE CONTESTAR NO

3.4 ¿Hasta que año cursó? _____

3.5 ¿Terminó la educación secundaria?

3.5.1 SI ☐

3.5.2 NO ☐

EN CASO DE CONTESTAR NO

3.5 ¿Hasta que año cursó? _____

3.6 ¿Realizó otros estudios?

3.6.1 SI ☐

3.6.2 NO ☐

EN CASO AFIRMATIVO

3.7 ¿Cuáles, Especifique _____

3.8 ¿Ha realizado algún curso?

3.8.1 SI ☐

3.8.2 NO ☐

3.9 Tiempo que le llevó realizarlos? _____

4. PROGRAMAS DE CAPACITACION EN LA EMPRESA

4.1 ¿Existen cursos de capacitación en la empresa?

4.1.1 SI ☐

4.1.2 NO ☐

4.2 ¿Ha tomado alguno de ellos?

4.2.1 SI ☐

4.2.2 NO ☐

EN CASO DE CONTESTAR NO

4.3 ¿Por qué no ha tomado alguno ?

4.4 Si ha tomado algún curso ¿Podría describir el contenido de él?

4.5 ¿Cuánto duró el curso de capacitación? _____

4.6 ¿Fue capacitado para ocupar otro puesto?

4.6.1 SI ☐

4.6.2 NO ☐

4.7 ¿Le dieron el curso sobre el trabajo que realiza?

4.7.1 SI

4.7.2 NO

4.8 ¿Qué cosas aprendió del curso?

4.9 ¿Considera que el curso le ayudó para realizar mejor su trabajo,

4.9.1 NADA

4.9.2 POCO

4.9.3 MUCHO

4.10 ¿Recibió algún beneficio después de acreditar el curso?

4.10.1 SI

4.10.2 NO

4.11 EN CASO AFIRMATIVO, marcar alguna de estas alternativas

4.11.1 FUE PROMOVIDO A OTRO PUESTO

--

4.11.2 RECIBIO AUMENTO DE SALARIO

--

4.11.3 AMBAS COSAS

--

4.11.4 OTROS BENEFICIOS

--

5.- TRABAJO ACTUAL

5.1 Tiempo de antigüedad en la empresa

5.1.1 MENOS DE UN AÑO

5.1.2 DE 1 AÑO A 3

5.1.3 DE 3 AÑOS A 9

5.1.4 DE 9 AÑOS A 15

5.1.5 MAS DE 15 AÑOS

5.2 ¿Qué requisitos le pidieron cuando ingresó a trabajar?

5.3 ¿Cómo se llama el puesto que desarrolla en este lugar?

--

5.4 ¿Explique las funciones que realiza en su puesto?

5.5 ¿Dónde aprendió el trabajo que desempeña?

5.5.1 FUERA DE LA EMPRESA

5.5.2 DENTRO DE LA EMPRESA

5.6 ¿Quién se lo enseñó?

5.7 Evalúe su capacidad para desempeñar su puesto?

5.7.1 ESTA EN LA ETAPA DE APRENDIZAJE INICIAL

5.7.2 TIENE DOMINIO PARCIAL

5.7.3 TIENE DOMINIO TOTAL

5.8 ¿Ha enseñado sus actividades a otros trabajadores?

5.8.1 SI

5.8.2 NO

EN CASO AFIRMATIVO

5.9 ¿Cuáles fueron los resultados?

EN CASO NEGATIVO

5.10 ¿Por qué no ha enseñado a otros compañeros?

6.- EVALUACION DE LA CAPACITACION

6.1 ¿Considera Usted, que los programas de capacitación cubren las necesidades de cada puesto?

6.1.1 SI

6.1.2 NO

6.2 ¿Dónde se realizan los prgormas de capacitación?

6.2.1 DENTRO DE LA EMPRESA

6.2.2 FUERA DE LA EMPRESA

6.3 ¿Sabe Ud., cómo se elaboró el programa de capacitación en su empresa?

6.3.1 SI

6.3.2 NO

6.4 ¿Sabe cuántas horas duró?

6.4.1 SI

6.4.2 NO

6.5 ¿Sabe cuál fue el número de asistentes y a qué rama de trabajo pertenecen?

6.5.1 SI

6.5.2 NO

6.6 ¿Sabe en qué forma se evaluó a los asistentes?

6.6.1 SI

*

6.6.2 NO

6.7 El curso cubrió la totalidad de sus dudas sobre el puesto?

6.7.1 SI

6.7.2 NO

6.8 ¿Considera que el curso recibido le será útil en el desempeño de su puesto,

6.8.1 SI

6.8.2 NO

CEDULA DE ENTREVISTA PARA EMPLEADORES

1.- Numere en orden de importancia los tres criterios de selección de personal, utilizados en su empresa para cada uno de los siguientes niveles ocupacionales; aplicando el número 1 al criterio más importante, el 2 y el 3 para los siguientes en importancia.

CRITERIOS DE SELECCION DE PERSONAL	NIVELES OCUPACIONALES			
	GERENTES	ADMVOS	OPEREROS NO CALIF	OPEREROS CALIF.
RECOMENDACION INTERNA				
ESTADO CIVIL				
SEXO				
CARTILLA MILITAR				
PRESENTACION PERSONAL				
ANTECEDENTES PERSONALES				
EXPERIENCIA PREVIA				
ESCOLARIDAD				
CERTIFICADO MEDICO				
OTROS (especifique)				

2.- ESCOLARIDAD. Coloque el grado escolar mínimo para cada nivel ocupacional dentro del cuadro correspondiente.

Niveles Educativos	NIVELES OCUPACIONALES			
	GERENTES	ADMVOS	OPEREROS NO CALIF	OPEREROS CALIF
PRIMARIA				
SECUNDARIA				
PREPARATORIA				
VOCACIONAL				
ESTUDIOS LICENCIATURA				
POST-GRADOS				

3.- Señale que tipos de capacitación son exigidos por la empresa en la selección de los candidatos a cada uno de los siguientes niveles ocupacionales y mencione las razones de estas exigencias.

GERENTES

Tipos de capacitación

Razones

1.- _____

ADMINISTRATIVOS

Tipos de capacitación

Razones

1.- _____

OBREROS

Tipos de capacitación

Razones

1.- _____

4.- Numere en orden de importancia los tres motivos principales por los cuales la capacitación es considerada importante para cada uno de los siguientes niveles ocupacionales; anotando en la columna correspondiente el 1 para el criterio más importante, el 2 y el 3 para los siguientes.

MOTIVOS	NIVELES OCUPACIONALES			
	GERENTES	ADMVOS	OBREROS NO CALIF	OBREROS CALIF
FORMA EL SENTIDO RESPONSABILIDAD				
DESARROLLA LA INICIATIVA				
AUMENTA LA EFICIENCIA EN EL TRABAJO				
AUMENTA LA SOCIABILIDAD				
AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD				
OTROS (especifique)				

5.- Numere en orden de importancia los procesos de selección de personal utilizados en su empresa, para cada uno de los siguientes niveles ocupacionales, anotando en la columna correspondiente el 1 -- para el proceso más importante; el 2 y el 3 para los siguientes.

PROCESOS DE SELECCION DE PERSONAL	NIVELES OCUPACIONALES			
	GERENCIA	ADVO NO CALIF	GERERO NO CALIF	GERERO CALIF
ENTREVISTA				
EXAMENES DE CONOCIMIENTO				
EXAMENES PSICOLOGICOS				
EXAMENES DE INV. SOCIO-EC.				
EXAMENES MEDICOS				
OTROS (especifique)				

6.- Numere en orden de importancia los tres criterios de promoción de personal utilizados por su empresa para acceder a cada uno de los siguientes niveles ocupacionales.

CRITERIOS DE PROMOCION DE PERSONAL	NIVELES OCUPACIONALES			
	GERENCIA	ADVO NO CALIF	GERERO NO CALIF	GERERO CALIF
ANTIGÜEDAD				
BUEN COMPORTAMIENTO				
CAPACITACION RECIBIDA				
NIVEL DE ESCOLARIDAD				
ESTADO CIVIL				
PRESENTACION PERSONAL				
CAPACITACION RECIBIDA				
INICIATIVA				
OTROS (especifique)				

7.- Indique para cada uno de los siguientes niveles ocupacionales por qué el criterio de promoción de personal al que corresponde el número 1 es el criterio más importante.

- A).- GERENTES _____
 B).- ADMINISTRATIVOS _____
 C).- OBREROS _____
 D).- OBREROS CALIFICADOS _____
 E).- OBREROS NO CALIFICADOS _____

8.- Numere en orden de importancia los procesos utilizados por su empresa en la promoción de personal para cada uno de los siguientes niveles ocupacionales.

PROCESO DE PROMOCION DE PERSONAL	NIVELES OCUPACIONALES			
	GERENCIAL	ADMEVS	OBREROS NO CALIF	OBREROS CALIF
CAPACITACION RECIBIDA				
CONCURSOS INTERNOS				
EVALUACION DE EXP. DE PERS.				
RECOMENDACION DE JEFE INMED.				
ESCALAFON ESTABLECIDO				
RECOMENDACION SINDICAL				
OTROS (especifique)				

9.- Explique para cada uno de los siguientes niveles ocupacionales por qué el proceso de promoción de personal al que corresponde el número 1 es el proceso más importante

- A).- GERENTES _____
 B).- ADMINISTRATIVOS _____
 C).- OBREROS NO CALIFICADOS _____
 D).- OBREROS CALIFICADOS _____

10.- ¿Cuales son los criterios que se siguen para hacer la distribución de los trabajadores entre las distintas tareas productivas?

11.- ¿Qué criterios se siguen para determinar la jerarquización de los trabajadores?

12.- Coloque el grado escolar mínimo deseable para los obreros no especializados y especializados dentro del cuadro correspondiente

PRIMARIA	
SECUNDARIA O EQUIV.	
PREPARATORIA O EQUIV.	
LICENCIATURA	

13.- ¿Han habido cambios en los requerimientos de nivel de escolaridad de los obreros en los últimos 5 años

Sí () No ()

14.- ¿Por qué razones se produjeron dichos cambios

15.- ¿Qué resultados obtiene la empresa con la capacitación del trabajador?

16.- ¿Qué resultados obtiene el trabajador cuando se ha capacitado ?

NOMBRE DE LA EMPRESA _____ DOMICILIO _____

ENTREVISTADO _____ TELEFONO DEL ENTREV. _____

FECHA DE ENTREV _____ DURACION _____

N O T A S

- 1.- Recomendación No. 117 de la Organización Internacional del Trabajo, Cuaderno INET No. 6 P. 23 "La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad.
- 2.- Citada en la obra de Hernández Pulido Ricardo. Relaciones industriales y de formación profesional, Cuaderno No. 3 de INET, Editado por la STyPS, México, 1978, p. 40.
- 3.- Véase APENDICE, página ____, cuestionarios que iban a ser aplicados, dentro del estudio empírico que se pretendía lograr en un principio, tanto a empleadores como a empleados.
- 4.- Véase Hermet Gilles. Lo individual y lo colectivo en la formación profesional de los trabajadores en México, Cuadernos INET No. 1, México, 1977, 267 pp. p. 30.
- 5.- Hermet. op cit, pp. 30-31
- 6.- Hermet. op cit, p. 48
- 7.- Denissom E.F. Poullier en Víctor Gómez. Educación y Estructura económica: marco teórico y estado del arte de la investigación en México, Fundación Barros Sierra, A.C., México, 1981, pp. 49-50.
- 8.- Ibid
- 9.- Manzoni Cardona Yolanda Emilia. Citado en proyecto de Tesis. Los programas de capacitación laboral en México: Un análisis crítico, Universidad Iberoamericana.
- 10.- López Portillo, José. Tercer Informe de Gobierno, Septiembre de 1979.
- 11.- Véase UCECA, memoria: Un año de capacitación y adiestramiento, mayo 78 -

abril 79, México, 1981.

- 12.- López Prudenci. "La productividad y la capacitación en Revista Mercado - de Valores, (México), Volumen 40, No. 17, abril.
- 13.- Ibid
- 14.- Hernández Pulido, op cit, p. 28
- 15.- Entrevista al Profesor Arnoldo Pérez Pérez, Jefe del Departamento de -- Formación de Administradores en Capacitación y Adiestramiento, Armo, Sec tor Laboral.
- 16.- Entrevista a un Funcionario del Colegio Nacional de Educación Profesional (CONALEP).
- 17.- Ojeda Paullada Pedro. "Reunión Nacional de Productividad" en Revista Mer cada de Valores, (México), pp. 285-286.
- 18.- Véase De la Mora Yolanda. Actitudes de los sectores empresarial, sindical y obrero frente a la formación profesional INET, Cuaderno No. 4, México, 1978.
- 19.- Ojeda Paullada Pedro. Discursos, Secretaría de Programación y Presupuesto.
- 20.- Oficina Internacional del Trabajo. Supra.
- 21.- CTM. Formación Profesional, INET, México, 1976.
- 22.- Ibid.
- 23.- López Portillo. "Tercer Informe de Gobierno", Sep. 79
- 24.- STyPS-SEP. Conferencia regional de ministros de educación y de ministros encargados de la planificación económica de los Estados miembros de Améri- ca Latina y el Caribe, México, 4-13 de Diciembre 1979.

- 25.- Servicio Público del Empleo, 1974.
- 26.- López Portillo, op cit
- 27.- STyPS-SEP. op cit
- 28.- López Portillo. Las qué y por qué de la capacitación y el adiestramien-
to, 2a. Edición, México, 1981, 29 pp.
- 29.- López Portillo. Toma de posesión, Diciembre de 1976
- 30.- STyPS-SEP. op cit
- 31.- Ibid
- 32.- López Portillo. op cit
- 33.- Véase UCECA. Memoria, op cit, pp. 10-11
- 34.- STyPS. Ley Federal del Trabajo, 4a. Edición, Editorial popular de los --
Trabajadores, México, 1981, p. 36.
- 35.- Ibid, pp. 105-115
- 36.- Ibid. pp. 340 -341
- 37.- UCECA. Manual, op cit, p. 37
- 38.- Loc cit, p. 37
- 39.- Loc cit
- 40.- op cit, p. 39
- 41.- Este servicio lo está proporcionando UPECA a través del D.D.F. por medio

de las CEDEPECAS que existen en cada delegación política.

42.- Fidel Velázquez en Formación Profesional CTM, 1980, p 45

43.- Ibid 45-48

44.- CTM, op cit, Módulo 5, p. 35.

45.- Según un informe preparado por la Secretaría de Educación, para la década 1970-1980; 41 463 000 jóvenes que han terminado su educación primaria, pero que no puede realizar estudios secundarios, o que habiendo comenzado éstos, no pueden concluirlos llegarán al mercado de trabajo carentes de toda preparación para las actividades productivas del país. (Informe elaborado por la Comisión Nacional de Planificación Integral de la Educación, SEP, Marzo 1968.)

46.- Véase Víctor Gómez op cit, Marcial Riquelme op cit y textos sobre "capital humano" insertos en la bibliografía, de este trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ MOSSO L. GONZALO

"Política Laboral" en Revista Problemas del desarrollo, (México), Vol. 9 No. 36 Nov-Enero 1979, pp 23-45.

BELSSASO GUIDO

"La educación y el Trabajo" en tema - política laboral, Guía de UCECA.

BERRUETA ELIGIO

"Política laboral en México" en Política Revista Económica del Instituto Mexicano de Economía Aplicada A.C., - (México), Vol. 6 No. 1 Enero Marzo -- 1977, pp. 61-62.

C.T.M.

Formación profesional, INET, México - 1976.

C.T.M.

Memoria de la conferencia nacional -- sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, Instituto de Educación Obrera, México, 1978, 225 pp.

CARNIADA ENRIQUE

La capacitación técnica del obrero en México, CTM, México, 1951, 29 pp.

C.E.M.L.A. BOLETIN

"Programa de adiestramiento" en Revista del C.E.M.L.A.; (Noticias del CEMLA sobre programas de adiestramiento para el 80), Vol. 25 No. 6 Noviembre-Diciembre 79, pp. 386-401

CENAPRO-ARMO

Modelo de sistema de capacitación y -- adiestramiento, Armo, México, 1982

CENAPRO-ARMO

Programa anual de cursos, 1982, (Folleto de divulgación)

CONALEP

Folleto sobre la creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

DIAZ ARELLANO

"Comentario a las últimas reformas -- del artículo 123 constitucional" en -- la Revista Hombre y Trabajo, DGMyst -- de la STyPS, (México), Vol. 3 (1) pp 1-3m, 1978.

DIAZ L.

"Análisis de la demanda social de capacitación y adiestramiento" en la -- Revista Cuadernos de Discusión, (México), Vol. 1 No. 3 Marzo 79, pp 33-50

DIRECCION DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana industrias, Junio-1981 (Serie Técnica No. 4), México.

FINKEL SARA

"El capital humano", concepto ideológico en la Educación burquesa, Editorial Nueva Imagen, México, 1979.

FUENTES MOLINAR

"Capacitación para el trabajo", enseñanza media básica en México 1970-1976 en Revista Cuadernos políticos, (México), Vol. 15 No. 15, Enero-Marzo, pp 90-104.

GARCIA CASTAÑOS A.

"Metodología para la determinaciones de las necesidades reales de capacitación y adiestramiento en Revista Boletín Cinterfor, No. 2 abril-mayo 1979.

GOMEZ VICTOR

Educación y mercados de trabajo: políticas de selección y promoción de la fuerza laboral, Informe de investigación, versión preliminar, Barros Sierra, México, 1980, 152 pp.

GOMEZ VICTOR

"Credencialismo, dualismo laboral y -
desarrollo educativo en Educación y -
realidad socio-económica, op cit.

HERMET GILLES GOWLARD

Lo individual y lo colectivo en la --
formación profesional de los trabaja-
dores en México, (ensayo comparativo
internacional), INET, México, 1977, -
(cuaderno No. 1 de INET), 267 pp.

HERNANDEZ PULIDO R.

Relaciones industriales y formación
profesional, INET, México, 1978, 319
pp.

INDUSTRIA MEXICANA

¿Es inútil la capacitación?, Novaro,
México, 1978.

LOPEZ MARTINEZ P.

"La productividad y la capacitación"
en Revista Mercado de Valores, (Méxi-
co), Vol. 40 No. 17 Abril 1980, pp -
418-420.

MARTINEZ ALVAREZ J.

El proceso de formación profesional -
en el mundo, STyPS-INET, México, 1980,
75 pp.

MARTINEZ ALVAREZ J (et al)

Guía técnica para la formulación de

- planes y programas de capacitación y
adiestramiento en las empresas, 2a. -
Reimpresión, EPT, (serie técnica No.
2), México, 1981, 144 pp.
- OJEFDA PAULLADA P. "Reunión nacional de productividad en
Revista Mercado de Valores, (México),
Vol. 40 No. 13 marzo 1980, pp 284-285.
- OLIVA SARAHI Y ANGELES C. "Contenido ideológico de la política
laboral en el II informe de gobierno
en Revista Problemas del Desarrollo,
(México), 1981
- ORTIZ TORRES J. MANUEL Modelos para organizar e implantar la
capacitación y el adiestramiento den-
tro de las empresas.
- REZA TROCINO CARLOS (ET AL) Manual de capacitación y adiestramiento,
2a. Edición, EPT, Serie técnica No. 5,
México, 1981, 255 pp.
- RIQUELME E. MARCIAL A. Aspectos teórico-metodológicos para -
el estudio de la relación entre educa
ción y estructura económica, UAM-I, -
México, 1981, 154 pp.

STyPS.

Un año de capacitación y adiestramien
to 1978-1979, DCA, México 1979.

STyPS.

Programa Nacional del empleo 1980-1982
(Proyecto) Comisión Consultiva del --
empleo, México, Diciembre 1979, 29 pp.

STyPS-UCECA

Actitudes de los sectores empresarial,
sindical y obrero, frente a la forma--
ción profesional (Informe preliminar)
Cuadernos INET No. 4, México, 1978, --
149 pp.

STyPS-SEP.

Conferencia regional de ministros de --
educación encargados de la planificación
económica de los estados miembros de --
América Latina y el Caribe, México, D.F.,
4-13 Diciembre 1979.

SECRETARIA DE PROGRAMACION
Y PRESUPUESTO

Discursos del titular de la STyPS, Pe
dro Ojeda Paullada, 1976-1978, Indice
Temático.

UCECA

Capacitación es superación, México, --
1981, 28 pp.