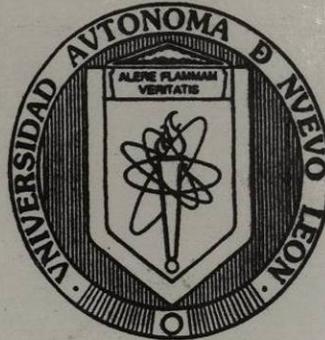


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE AGRONOMIA



DESARROLLO DE LA CAPACITACION EN MEXICO
SEMINARIO
(OPCION II-A)

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

PRESENTA

ALONSO ERIK FERNANDEZ FLORES

L
F5549

7
47
997
1

MARIN, N.L.

NOVIEMBRE DE 1997

THE
C



1080111004

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE AGRONOMIA



DESARROLLO DE LA CAPACITACION EN MEXICO
SEMINARIO
(OPCION II-A)

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

PRESENTA

ALONSO ERIK FERNANDEZ FLORES



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE AGRONOMIA
DEPARTAMENTO DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

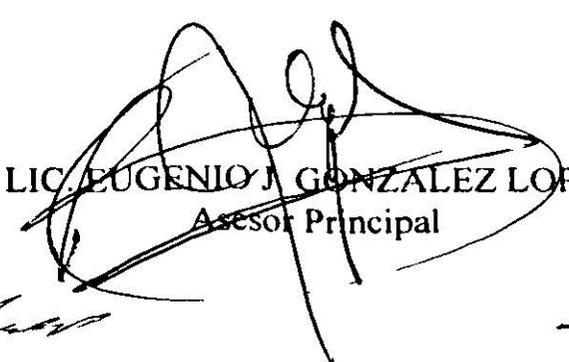
DESARROLLO DE LA CAPACITACION EN MEXICO
SEMINARIO
(OPCION II-A)

QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL TITULO DE
INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

P R E S E N T A

ALONSO ERIK FERNANDEZ FLORES

COMISION REVISORA



LIC. EUGENIO J. GONZALEZ LOPEZ
Asesor Principal



ING. ROMULO FLORES DE LA PEÑA
Secretario



ING. ANGEL A. FANDUIZ PERALTA
Vocal

MARIN, N.L.

NOVIEMBRE DE 1997

Quiero agradecer principalmente a Dios por haberme guiado durante el transcurso de mi vida estudiantil, dándome la fuerza y capacidad para seguir adelante en todos los momentos difíciles de esta.

Agradezco también a mis Padres, Alonso y Myrna, que me dieron todo su apoyo moral y económico durante el trayecto de mis estudios, contando siempre con su ayuda y colaboración incondicional.

A mis maestros que me enseñaron las bases para desarrollarme en el ámbito profesional, trasmitiéndome sus experiencias y conocimientos.

Dedico el presente trabajo a mis compañeros de clases que compartieron conmigo momentos buenos y malos durante el transcurso de la carrera, así mismo a los compañeros de las generaciones venideras, esperando que este trabajo les sirva de apoyo en sus consultas.

Una especial dedicación a mi mamá, la maestra Myrna Flores de Fernández, por la valiosa ayuda que me brindó en la elaboración de este trabajo.

INDICE.

| | |
|--|-----------|
| 1.- INTRODUCCION..... | PAG.1-2 |
| 2.-CAPITULO 1. DESARROLLO HISTORICO DE LA CAPACITACION EN MEXICO..... | PAG.3-7 |
| 3.-CAPITULO 2. MARCO LEGAL..... | PAG.8-17 |
| 4.-CAPITULO 3. LA ADMINSTRACION DE LA CAPACITACION..... | PAG.18-26 |
| 5.-CONCLUSIONES..... | PAG.27-28 |
| 6.-BIBLIOGRAFIA..... | PAG.29 |

INTRODUCCION.

Todos los sistemas educativos, sean del tipo formal o no formal, han evolucionado a partir de una situación particular. Sin embargo, gran parte de lo que fue aceptado en un momento dado como válido, se convierte en anacrónico e insuficiente a medida que pasa el tiempo y se siguen utilizando las mismas técnicas o métodos que alguna vez surgieron como soluciones a un problema del pasado.

Los educadores, líderes políticos y ciudadanos comunes coinciden en aceptar que el sistema educativo no responde a las necesidades actuales de la sociedad en que viven.

Los países, tanto desarrollados como aquellos en vías de desarrollo se enfrentan a los problemas que la creciente urbanización y el avance tecnológico van creando y a pesar del esfuerzo por resolver esos problemas, la respuesta resulta lenta y a veces inadecuada.

A medida que la industria experimenta cambios rápidos en su estructura ocupacional, y que el cambio tecnológico y la automatización exige el nivel de destreza de los empleados, la educación debe experimentar también una expansión dinámica.

La revolución tecnológica de esta segunda mitad del siglo XX ha producido un significativo enfoque operativo para el desarrollo por lo que la

capacitación se ha convertido en una constante y un reto para los industriales (dueños de las empresas) y para los estudiosos de la educación.

Para los primeros la capacitación se convierte en una necesidad y a la vez en la mejor opción para mejorar sus procesos de producción; para los segundos significa un espacio de estudio e investigación sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje de los adultos que les permite a la vez la construcción de teorías educativas que dan fundamento a la propia capacitación.

Por otra parte los cambios que sufre la sociedad nos demanda ser claros en la determinación de nuestros objetivos, Hemos de entender el papel que juega la cultura y el medio ambiente dentro del sistema social; tenemos que ser mas exactos en la definición de nuestros recursos y ser también mas realistas.

Es por esto que en este trabajo analizaremos la capacitación como forma de desarrollo individual y medio de mejorar la calidad y la productividad de la industria o de cualquier sector productivo.

El trabajo lo dividiremos en tres capítulos, en el primero haremos un esbozo histórico de la capacitación (sus etapas y tendencias a partir de 1949), en el segundo analizaremos el marco legal en el que se sustenta la capacitación y por ultimo señalaremos los procesos de su administración.

CAPITULO 1

DESARROLLO HISTORICO DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

Es evidente que la capacitación juega un papel importante en el funcionamiento y desarrollo de cualquier empresa, de ahí la importancia de que sea estudiada y considerada como un elemento más de la planeación y ejecución de los procesos productivos.

El interés por la capacitación es relativamente joven, pues los empresarios no habían considerado la importancia de desarrollar cuadros de mano de obra calificados como una forma de mejorar la productividad y competitividad de su industria.

Históricamente la capacitación y su desarrollo podemos ubicarlas dentro de la concepción de educación de los adultos (EDA). Los primeros estudios sobre la necesidad de ofrecer educación a los adultos se dan a partir de 1949 cuando la UNESCO en una reunión realizada en Elsinor Dinamarca, en la que se encontraban los principales ministros o secretarios de educación de los países latinoamericanos llegaron a la conclusión de la necesidad de que los gobiernos de sus países emprendieran campañas para alfabetizar a sus pueblos. Esto con el propósito de disponer de cuadros de mano de obra calificada. Cada país adoptó su propio modelo para iniciar los procesos de alfabetización y capacitación que requerirán sin olvidar las limitaciones de orden económico que padecían.

México por su parte como país en vías de desarrollo tenía la necesidad de cumplir tres funciones fundamentales dentro de la división internacional del trabajo:

- 1.- La producción de materias primas para el desarrollo de la industria transnacional.
- 2.- La Provisión de mano de obra barata exigida por ese modelo de desarrollo.
- 3.- La expansión de un mercado de consumo selectivo de los productos que el centro del sistema ofrece a través de su red transnacional.

Dentro de este contexto el sistema educativo cumplía con importantes funciones que aseguraban la consolidación y reproducción de dicho modelo económico tales como:

- A) preparar la mano de obra necesaria para la producción primaria e industrial.
- B) legitimar las relaciones capitalistas de producción y contribuyendo así a perpetuarlas.
- C) enajenar a amplios sectores poblacionales que ven en la educación un instrumento de movilidad social.

Dentro del marco político-jurídico, el Estado es llamado a preservar el orden que permite la reproducción del modelo de desarrollo elegido, y adquiere así, según los países, el momento histórico y el grado de desarrollo de las contradicciones, modalidades distintas en función del grado de autoritarismo requerido para ello. De esta manera, podemos hablar de regímenes claramente represivos, regímenes pseudo-democráticos (en los cuales los límites de la disidencia están más o menos establecidos) y regímenes que presentan mayores oportunidades de innovación y expresión.

A nuestro país se podría ubicar básicamente en el segundo tipo de régimen con tendencias en los últimos tiempos al tercer régimen.

La naciente industrialización que se estaba dando en nuestro país al principio de los años cincuenta, obligaba al gobierno a buscar mecanismos para alfabetizar al pueblo mexicano, y de esa forma lograr su inserción en el mercado laboral (necesitaba saber leer, como mínimo para entender las instrucciones para el manejo de la maquinaria industrial).

Estas campañas se convirtieron en verdaderos fracasos pues los resultados fueron mínimos (CREFAL, 1977), lo que obligó a replantear los programas en la EDA, lo primero que encontraron como errores más evidentes fue el haber utilizado la misma infraestructura (bancos, libros, metodologías y docentes) que se utiliza con los niños, lo cual no correspondía a las necesidades y condiciones de un adulto.

En una segunda etapa se reconoció que el adulto es diferente al niño y que era necesario entender su psicología para responder a sus necesidades y requerimientos educativos “El adulto es educable pero es diferente”, por lo que se le dio a su educación un enfoque técnico-institucional, lo cual incluía organismos propios, métodos y técnicas específicas.

En los años setentas todavía se seguían buscando formas organizativas que permitieran un mayor desarrollo de la capacitación en México, y es en esas fechas cuando nace ARMO (Adiestramiento Rápido de Mano de Obra). Esta institución se dio a la tarea de desarrollar la capacitación desde el punto de vista técnico-metodológico, es decir inician estudios desde el punto de vista psicológico y pedagógico que les permitiera explicarse primero las formas de aprendizaje del adulto, y segundo fundamentar los programas de capacitación.

ARMO desarrolló técnicamente todo el proceso de la planeación, ejecución y control de programas de capacitación, ofrecía a la industria y a todos los sectores productivos asesoría y apoyo en materia de capacitación, a la vez que al interior formaba cuadros de instructores para capacitar adultos de cualquier actividad económica y que éste adquiriera los conocimientos y habilidades necesarios para capacitar a otros individuos de la rama productiva en la que labora.

A partir de 1975 y en base a la ley promulgada por el ex-presidente José López Portillo en materia de educación de adultos y capacitación aparece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como el organismo rector de la

capacitación en nuestro país, su función principal es supervisar y corroborar que las empresas ofrezcan a sus trabajadores capacitación suficiente para mejorar tanto al trabajador como a la empresa; para lo anterior posee una serie de reglamentos que conforman su marco legal y al que deben sujetarse las empresas so-pena de ser multados.

Por otro lado el INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos) coadyuva con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ofreciendo a los adultos mayores de 15 años, la oportunidad de alfabetizarse y aquellos que ya saben leer y escribir pueden hacer su primaria y secundaria, obteniendo sus certificados correspondientes debidamente oficializados y válidos para seguir estudiando si así lo desea.

Es necesario reconocer que históricamente nuestro país ha hecho esfuerzos constantes y sistemáticos por lograr ofrecer el servicio educativo a todos los mexicanos, pero esos esfuerzos se han visto debilitados por problemas principalmente de orden económico que obligan a gran número de niños (en edad escolar) a desertar de la escuela formal e insertarse generalmente en el mercado informal para poder sobrevivir. Estas generaciones de niños con el paso del tiempo se convierten en adultos analfabetas o analfabetas funcionales a los que es necesario atender y capacitar.

CAPITULO 2

MARCO LEGAL

La ley federal del trabajo establece los siguientes artículos para regular la capacitación, mencionaremos los que mas directamente se refieren a la normatividad, y la identificación de derechos y obligaciones de patrones y trabajadores.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

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

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

Artículo 153 O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, haya decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

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

Artículo 153 V.-.....

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

Artículo 391.- El Contrato Colectivo contendrá:.....

Las bases sobre la Integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.

Artículo 527.-.....

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones patronales en materia de Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores y de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

Artículo 539.- De conformidad con lo que se dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponden las siguientes entidades:

Fracción III.- en materia de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores.

Inciso A).- Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

CRITERIOS

De conformidad con lo que se dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153 Y, 153 J, 153 O, y 539 fracción III inciso a), compete a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna constitución

y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Con base a lo expuesto, se ha estimado conveniente expedir los siguientes criterios.

I.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes:

1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

2.- Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a mas de 100 trabajadores.

II.- El número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con

Subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

III.- Se recomienda que los representantes que integren las Comisiones Mixtas de capacitación y Adiestramiento reúnan las siguientes características:

1.- Por los trabajadores:

- a).- Ser trabajador de la empresa.
- b).- Ser mayor de edad.
- c).- Ser reconocido por su buena conducta.
- d).- Saber leer y escribir.
- e).- Ser designado por los trabajadores; en el caso de que exista sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. a falta de sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

2.- Por el patrón:

- a).- Ser trabajador (empleado de confianza) de la empresa.
- b).- Ser mayor de edad.
- c).- Ser reconocido por su buena conducta.
- d).- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procedimientos tecnológicos propios de la empresa.
- e).- Ser designado por el patrón o su representante legal.

IV.- En una empresa se podrán constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

V.- Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener entre otros los siguientes procesos:

1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

2.- Funciones específicas que deberán realizar.

3.- Organización interna de la Comisión Mixta de capacitación y Adiestramiento.

4.- Duración en el cargo de los representantes.

5.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.

6.- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión.

7.- Normas de operación para el registro y control de sus actividades.

8.- En su caso, normas de operación a que se sujetarán las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad en que se presentarán sus informes.

VI.- Se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades.

VII.- Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se

verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

VIII.- Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante ésta Secretaría, se empleará la forma DC-1 impresa en hojas de 28 x 21.5 cms.

IX.- Las empresas deberán presentar debidamente requisitada la forma DC1 por triplicado anexando las bases Generales de Funcionamiento.

En el caso de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firmas de los trabajadores representados.

X.- Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo sobre los mismos con el propósito de actualizar a las Comisiones Mixtas.

El informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta deberá Hacerse mediante la Forma DC-IA por triplicado en hojas 28 x 21.5 cms.

Se autoriza a los particulares a la libre impresión de esta forma, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones mencionadas.

Los criterios referidos deberán hacerse del conocimiento de los particulares mediante su publicación en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos oficiales de las Entidades Federativas.

- MARCO ADMINISTRATIVO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

I- Atribuciones de la Comisión Mixta.

Conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos respectivos, la Comisión Mixta tendrá las siguientes atribuciones:

- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

- Seguir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

- Autenticar las Constancias de Habilidades Laborales que se expidan a los trabajadores capacitados.

- Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el Artículo 153 V de la Ley Federal del Trabajo.

II- Actividades de la Comisión Mixta.

Para el ejercicio de las atribuciones que la ley concede a la Comisión Mixta y que fueron señalados en el punto anterior, así como un mejor desempeño de sus funciones, podría llevar a cabo entre otras las siguientes actividades:

- Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento.

- Verificar que la empresa elabore un plan y programa de capacitación.

- Coayudar, en caso conveniente en la elaboración del Plan y Programa que se vaya a implantar.

- Verificar que el programa de capacitación sea presentado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Recabar de los instructores la certificación de resultados obtenidos por cada trabajador participante a efecto de estar en condiciones de autenticar las constancias.

- Promover la participación activa de los trabajadores, tanto para que se capaciten como haciendo sugerencias para que se le designen como instructores.

- Llevar un registro actualizado de sus actividades y acuerdos que se realicen en cada reunión ordinaria o extraordinaria a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión.
- Elevar sugerencias o recomendaciones, en caso de que exista, el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o Actividad Económica a que pertenezca la empresa donde esté constituida, a fin de coayudar en la elaboración de criterios y establecimientos de programas generales de capacitación por rama.
- Colaborar en la elaboración de criterios, procedimientos, sugerencias y medidas que mejoren la capacitación en la empresa.

Por lo que hemos expuesto se puede observar que la ley contempla en términos generales todos los aspectos necesarios para implementar la capacitación, es muy clara en cuanto a los derechos y deberes tanto del patrón como del trabajador.

Las Comisiones Mixtas están diseñadas como alimentadoras y reguladoras del proceso de capacitación, sin embargo no en todas las empresas existen las condiciones y el interés necesario para llevar a cabo .

CAPITULO 3

LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

A través de este estudio hemos observado el desarrollo que ha tenido la capacitación en México, desde los primeros intentos de alfabetización hasta la institucionalización de ésta a través de una legislación que trata de legitimar la importancia y necesidad que se tiene de ella.

Pero no basta con tener una legislación que imponga la capacitación como un deber de las empresas; sino que es necesario concientizar de su valor a empresarios y/o directivos para que se le de la importancia que requiere. Existe a la fecha un desarrollo teórico que sistematiza el proceso de capacitación, diferentes autores presentan modelos que permiten una administración adecuada, sin embargo todas coinciden en las principales fases que enseguida señalaremos

Fases del proceso de capacitación:

Todo proceso de capacitación implica una planeación, una ejecución y un control de los cuales se derivan las siguientes fases:

- 1.- Identificación de necesidades manifiestas.
- 2.- Detección de necesidades encubiertas.
- 3.- Determinación de objetivos a lograr a partir de las necesidades.

4.- Elaboración de un plan general de capacitación.

5.- Elaboración de los programas con los siguientes elementos: redacción de objetivos de cursos, contenidos, actividades de enseñanza-aprendizaje, materiales didácticos, tiempo y formas de evaluación.

6.- Organización de los eventos de capacitación.

7.- Evaluación general del plan.

8.- Seguimiento.

Como lo mencionan las dos primeras fases abarcan el estudio de las deficiencias reales o actuales, las fases tres y cuatro orientan de manera general y particular la capacitación, la quinta es el diseño propio de la capacitación, la sexta se refiere a la ejecución de plan y las dos últimas son la evaluación de los resultados del mismo.

Existen varias clases de necesidades de capacitación que es necesario identificar, señalaremos las más importantes:

Las de áreas.

- Necesidades de la empresa (organizacionales)
- Necesidades de un área (ocupacionales)
- Necesidades de un trabajador (individuales)

Las temporales.

- Necesidades urgentes.
- Necesidades a corto plazo.
- Necesidades a largo plazo.

De orígenes de los problemas.

- Necesidades de conocimiento, de habilidades o de actitudes.
- Necesidades por carencias en la estructuras y políticas de las empresa.
- Necesidades por carencia en el equipo material (instalaciones, maquinaria, etc.)
- Necesidades en el renglón de salarios.

Por otras parte la detección de necesidades tiene **propósitos y tareas** los cuales podemos sintetizar de la siguiente manera.

- La detección de tareas proporciona bases para nuevos planes y programas en toda la empresa y sus diversos sectores.
- Sirve también para revisar y mejorar planes y programas ya existentes.
- Puede facilitar la toma de decisiones sobre distribución y asignación de los recursos disponibles para la capacitación y el adiestramiento.
- Puede justificar, o bien cuestionar la aplicación de recursos a necesidades supuestamente prioritarias.

La detección de necesidades podemos sintetizarla en tres pasos:

Primero- definir si las necesidades son de capacitación o específicamente de adiestramiento.

Segundo- definir las prioridades de acuerdo con la importancia y la urgencia de las necesidades detectadas.

Tercero- definir quienes serán las personas involucradas en los diferentes modos y grados de la capacitación.

Modelos de programación.

Una vez que se han determinado, clasificado y priorizado las necesidades de capacitación de una empresa, es necesario el diseño de el programa o programas (según el tipo y cantidad de problemáticas detectadas). Generalmente existen diferentes formas para realizar dicha programación, en nuestro caso nos remitiremos al modelo de “la carta descriptiva” y al propuesto por la Lic. Dora Antinori en su curso-taller de la Universidad de Monterrey.

CARTA DESCRIPTIVA

Curso _____

No. de participantes _____

Objetivo

General _____

| Obj. Partic. | Contenido | Activ. E-A | Material | Tiempo | Evaluación |
|--------------|-----------|------------|----------|--------|------------|
| | | | | | |

MODELO DORA ANTINORI

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE AGRONOMIA
INGENIERIA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS.

Curso _____

Semestre _____

Horario _____

Maestro Responsable _____

PROGRAMA

I.- Objetivo general _____

II.- Objetivos particulares.

A).- _____

B).- _____

C).- _____

(cuantos incisos sean necesarios)

III.- Contenidos.

A)

1.-

2.-

3.-

B)

1.-

2.-

3.-

(cuantos incisos y números sean necesarios, puede variar dependiendo del objetivo y de la extensión del contenido).

IV.- Actividades.

A).-

1.- a)

b)

c)

(números e incisos según la extensión del contenido)

V.- Evaluación.

- Diagnóstica

- Formativa.

- Sumativa.

VI.- Bibliografía.

Como puede observarse entre estos dos modelos existen semejanzas en cuanto a los elementos que conforman el programa (objetivo general, objetivos particulares, contenidos, actividades y evaluación) sin embargo en el primero por su forma de estructura resulta más recomendable en la

capacitación, por que el instructor tiene en una sola hoja toda sus actividades para una sesión de trabajo, además es más sencilla y concreta para aquellas personas que no están muy familiarizadas en el ámbito educativo.

El segundo es mas elaborado, requiere de conocimientos precisos, técnicos metodológicos, en el ámbito educativo, en síntesis, es más escolarizado y se recomienda para uso en la educación superior.

Nuestro propósito de presentar dichos modelos es para tener una visión de los que los diferente autores proponen en programación, y a la vez observar que existe grandes similitudes (cuando menos de forma entre un proceso de capacitación y un proceso de enseñanza formal).

En lo referente a la organización del evento de capacitación se sugiere que el responsable de ésta cuide detalles importantes, tales como:

- a) Difusión del evento (por medios de comunicación, por órganos informativos internos de la empresa, invitación personal, etc.)
- b) Selección del espacio físico para la capacitación.
- c) Revisión y cuidado de materiales y aparatos para el curso (material didáctico, aparato de sonido, películas, etc.)

Al finalizar el curso el responsable de capacitación deberá realizar evaluaciones tanto para medir el grado de aprovechamiento de los participantes, como el nivel de solución que el curso proporciona a las necesidades detectadas y que dieron origen a dicha capacitación.

Hasta aquí hemos esbozado de manera muy concreta los pasos mínimos de la administración de la Capacitación donde la detección de necesidades de capacitación hasta la evaluación de ésta en función de las necesidades detectadas.

Estamos seguros que teóricamente existen otros modelos para la administración, pero desde nuestra opinión, la que aquí presentamos es sencilla y concreta recomendable para quienes se inician en la Administración de la Capacitación. Seguramente en la práctica se descubrirán nuevos procesos o se podrán mejorar los aquí dados, pero la implementación de éstos puede ser un buen inicio.

Lo más importante debe ser que el modelo que se adopte debe solucionar la problemática que dio origen al Programa de capacitación.

CONCLUSIONES

Es evidente que la capacitación surge en nuestro país a partir de las necesidades de la industrialización naciente a finales de los años 40 y principio de los 50.

La capacitación ha tenido un desarrollo lento debido principalmente a la falta de concientización tanto de empresarios como de los trabajadores.

Las condiciones actuales de competencia y productividad están obligando a las empresas a iniciar procesos de capacitación entre sus trabajadores.

El gobierno también ha intervenido, implementando leyes que apoyan a la capacitación. Actualmente la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es el órgano encargado de normativizar y dar seguimiento a la capacitación que se da en las empresas.

La administración de la capacitación se ha desarrollado y existen actualmente empresas que cuentan con departamentos dedicados a la capacitación.

Teóricamente podemos reducir a tres pasos la administración en materia de capacitación: **Planeación, ejecución y control.**

La planeación consiste en la determinación de las necesidades de capacitación y el plan general de la misma.

La ejecución corresponde al diseño del programa y la implementación del mismo.

El control, es la evaluación tanto del aprovechamiento de los participantes como de los cambios y resultados que se den con respecto a la problemática detectada en el diagnóstico.

En términos generales consideramos que la capacitación juega un papel muy importante en el desarrollo y productividad de cualquier empresa , por lo que cualquier esfuerzo que se realice al respecto debe apoyarse y reconocerse.

BIBLIOGRAFIA.

- RODRIGUEZ Estrada, Mauro. Administración de la capacitación. Ed. McGraw Hill, México 1991.
- ARIAS Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México 1991.
- PRAWDA, Juan. Logros e Inequidades del Sistema Educativo Mexicano. Ed. Trillas, México 1991.
- CIDAC. Educación para una Economía Competitiva. Ed. Diana, México 1991.
- ANTINORI, Dora. Curso-Taller de Programación. Universidad Regimontana. Material fotocopiado.
- STyPS. Marco Legal. Ed. Gobierno del Estado de Nuevo León. 1991.
- ALEJANDRO Mendoza Núñez. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Ed. Trillas, México 1982.
- SANTILLANA. Diccionario de las Ciencias de la Educación. México 1990.

