



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa

**SISTEMA DE PLANEACION DE
CAPACITACION**

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A N:

Ma. Alejandra Rodríguez Vera
Ma. del Carmen Rivera Barrera

TITULAR: LIC. ERNESTINA ZAPIAN

SEPTIEMBRE 1987

MS 4 M
Dag-1
Jano 22

A QUIENES NOS HAN BRINDADO DE UNA MANERA DESINTERESADA, LAS HERRAMIENTAS DEL CONOCIMIENTO Y LA FORMA DE EMPLEARLAS, ASÍ COMO LA DE ORIENTARNOS EN EL CAMPO PROFESIONAL.

G R A C I A S

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
I Z T A P A L A P A

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

PROFESORES Y AMIGOS

A QUIEN DE UNA MANERA MUY ESPECIAL, NOS HIZO FAVOR DE
ASESORARNOS.

G R A C I A S

LIC. CARLOS MORALES Y DE LA VEGA

Y POR SU INTERVENCIÓN Y COOPERACIÓN EN LA
ELABORACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO DE INVES
TIGACIÓN

G R A C I A S

M.A.P. ANGEL ANZURES ALCALA

C. PATRICIA ROMERO VALLEJO

CON NUESTRA INMENSA GRATITUD Y CARIÑO POR SU -
PACIENTE Y CONSTANTE AYUDA DEMOSTRADA EN TODO MO--
MENTO.

M I L G R A C I A S

LIC. GABRIELA DEL VALLE PANIAGUA

LIC. MARGARITA SEQUEIROS LARANCA

ING. RICARDO QUINTERO YAÑEZ

CON AMOR A

JAIME Y A MIS HIJOS

CON CARINO

A MI MADRE

Y A MIS HERMANOS

MA. DEL CARMEN

AL CREADOR:

POR CONCEDERME LA CAPACIDAD FÍSICA Y MENTAL PARA -
CUMPLIR CON ESTA ETAPA DE MI VIDA, OBLIGANDOME ASÍ A --
SERVIR EN FORMA EFICAZ Y POR SIEMPRE A MIS SEMEJANTES.

A MA. ELENA VERA DE RODRIGUEZ

SIEMPRE ESTAS EN MI PENSAMIENTO POR UNA
SOLA RAZÓN, PORQUE SIN TI NO SERÍA YO.

G R A C I A S

MAMA

A JUAN RODRIGUEZ RUIZ

QUE HAS FORJADO TODAS TUS ESPERANZAS
EN MÍ, BRINDANDOME APOYO Y CONFIANZA,
QUE ESPERO NO DEFRAUDAR.

G R A C I A S

PAPA

ALEJANDRA

A MIS HERMANOS:

FRANCISCO, JUAN, DOLORES, BLANCA E ISABEL

POR EL ESFUERZO QUE SEGUIRÉ REALIZANDO, ROGANDO
A DIOS QUE ESTÉN ORGULLOSOS DE MI.

A MIS CUÑADOS Y SOBRINOS:

HÉCTOR, PATY, MARLE, HALEVY, JUAN, - -
NORMA, MEZTLI, FRANCISCO Y JAIRO

QUE DE ALGUNA MANERA ME HAN MOTIVADO
Y APOYADO PARA ALCANZAR ESTA META TAN -
IMPORTANTE EN MI VIDA.

ALEJANDRA

A TODAS AQUELLAS PERSONAS:

QUE ESTUVIERÓN ⁺AL PENDIENTE DE MIS ÉXITOS Y
FRACASOS Y QUE HOY POR FIN VEN REALIZADA MI -
META.

ESPECIALMENTE:

A LA FAMILIA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ

Y AL

DR. JESÚS VELASCO CONTRERAS

ALEJANDRA

INDICE

INTRODUCCION	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
MARCO TEORICO.....	6
CAPITULO I.....	17
1. EVOLUCION HISTORICA DE LA CAPACITACION.....	17
1.1. LA CAPACITACION EN EL MEXICO PRECOLOMBINO.....	17
1.2 LA CAPACITACION EN EL MEXICO COLONIAL E INDEPENDIENTE	22
1.3. LA CAPACITACION EN EL MEXICO CONTEMPORANEO.....	36- 39
CAPITULO II.....	42
II. ADMINISTRACION DEL PERSONAL EN EL SECTOR PUBLICO...	42
CAPITULO III.....	62
III. MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO.....	62
CAPITULO IV.....	77
IV. REFRECCION SOCIAL DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO.....	77

CAPITULO V.....	93
V. ANALISIS DE LA DETECCION DE NECESIDAD DE CAPACITACION- EN LA SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD (SUB DIRECCION DE FINANZAS).....	93
V. I. METODOLOGIA.....	93
V. I. I. PRESENTACION DE LA INVESTIGACION.....	96
V. I. 2. OBJETIVOS.....	98
V. I. 3. HIPOTESIS.....	99
V. I. 4. VARIABLES.....	100
V. I. 5. EVALUACION DEL CUESTIONARIO.....	101
V. I. 6. VALIDACION DE LAS HIPOTESIS.....	110
CONCLUSIONES.....	116
NOTAS Y CITAS.....	122
BIBLIOGRAFIA.....	123
ANEXOS.	

INTRODUCCION

EN LOS ÚLTIMOS CINCUENTA AÑOS NUESTRO PAÍS HA TENIDO UN CRECIMIENTO EXPLOSIVO DE LA POBLACIÓN Y HA ENTRADO A UNA ETAPA DE DESARROLLO QUE HA EXIGIDO EL ESTABLECIMIENTO DE NUEVAS ESTRUCTURAS Y FUNCIONES ADMINISTRATIVAS A CARGO DEL ESTADO, LAS CUALES CON EL PASO DEL TIEMPO SE DESARTICULARON Y DESCOORDINARON GENERANDO FENÓMENOS DE DUPLICACIÓN, SUPERPOSICIÓN Y HASTA CONTRADICCIÓN DE FUNCIONES.

PRUEBA DE ELLO, ES LA CAPACITACIÓN QUE SIEMPRE SE ORIENTABA AL TRABAJO QUE SE DESARROLLABA, LO CUAL HACÍA QUE EN OCACIONES SE DESVINCULARA DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO FEDERAL, POR LO QUE NO CUMPLIA SIEMPRE CON LOS OBJETIVOS QUE SE ESPERABAN ALCANZAR TANTO A NIVEL DE DEPENDENCIA COMO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN SU CONJUNTO.

LA CAPACITACIÓN EN LA FORMA QUE SE VENÍA IMPARTIENDO SE CONVERTÍA CON CIERTA FRECUENCIA EN FUENTE DE FRUSTRACIONES Y DESALIENTO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

PARA SUPERAR LO ANTERIOR DENTRO DEL NUEVO ESQUEMA - DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA SE PRETENDE HACER DE LA CAPACITACIÓN UN INSTRUMENTO PARA: A) INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD PÚBLICA AL VINCULARLA EXTRECHAMENTE CON LOS OBJETIVOS, PLANES Y PROGRAMAS GLOBALES E INSTITUCIONALES Y AL PROCURAR A TRAVÉS DE ELLA UNA MAYOR EFICIENCIA Y EFICACIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS QUE TIENEN ENCOMENDADAS Y B) MEJORAR LA ATENCIÓN DE LOS EMPLEADOS AL PÚBLICO. ASÍ MISMO SE PRETENDE ORIENTAR LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO HACIA LAS NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS DE LOS PUESTOS; PUES CONSIDERAMOS QUE LO MÁS IMPORTANTE PARA ELEVAR LA EFICIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO ES ESTABLECER UN SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS; (SELECCIÓN, INDUCCIÓN, MOTIVACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE PUESTOS, ETC.) CON UN SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS QUE SE APLIQUEN AL PERSONAL.

EN VISTA DE LO ANTERIOR CONSIDERAMOS IMPORTANTE AVOCARNOS AL ESTUDIO DE LA CAPACITACIÓN DE PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO FEDERAL Y ES UN INSTRUMENTO QUE PARA ESTABLECERSE REQUIERE DE UN ANÁLISIS COMPLETO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.

EL PRESENTE TRABAJO TIENE COMO FINALIDAD HACER UNA INVESTIGACIÓN SOBRE EL MÉTODO DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN UNA DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO, CONCRETAMENTE EN LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD, (SUB-DIRECCIÓN DE FINANZAS); PARA APOYAR ESTA INVESTIGACIÓN SE PARTE DEL DESARROLLO DE CINCO CAPÍTULOS.

SIN EMBARGO PARA COMENZAR ES NECESARIO DESTACAR EL MARCO TEÓRICO EN EL CUAL SE HACE MENCIÓN DEL ENFOQUE QUE HEMOS TOMADO COMO BASE PARA LA ELABORACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

EN EL PRIMER CAPÍTULO SE ESTABLECE EN FORMA GENERAL EL DESARROLLO HISTÓRICO DE LA CAPACITACIÓN SEÑALANDO LAS ETAPAS DE MAYOR TRASCENDENCIA COMO SON: LA CAPACITACIÓN EN EL MÉXICO PRECOLOMBINO, LA CAPACITACIÓN EN EL MÉXICO COLONIAL E INDEPENDIENTE, ASÍ COMO LA CAPACITACIÓN EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO.

EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO SE TOCARÁ EL TEMA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL SECTOR PÚBLICO, Y SU RELACIÓN CON LA CAPACITACIÓN.

EN EL TERCER CAPÍTULO SE MENCIONARÁ EL TEMA DE LAS LEYES DE CAPACITACIÓN O MARCO JURÍDICO DE LA MISMA PARA SEÑALAR QUE EXISTE UNA NORMATIVIDAD SOBRE EL TEMA, CONCRETAMENTE EN EL SECTOR PÚBLICO.

EN EL CUARTO CAPÍTULO HABLAREMOS DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL DE LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO COMO UNA VISIÓN DE LAS CONSECUENCIAS QUE LA ANTERIOR REPRESENTA PARA LA SOCIEDAD EN GENERAL.

PARA FINALIZAR EL CUERPO CAPITULARIO DE ESTE TRABAJO SE HABLARÁ DE UN ANÁLISIS DE CÓMO SE LLEVA A CABO LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD (SUB-DIRECCIÓN DE FINANZAS), POR MEDIO DE UNA INVESTIGACIÓN DE CAMPO, MENCIONANDO TAMBIÉN LA METODOLOGÍA QUE SE UTILIZÓ PARA REALIZAR EL PRESENTE, SEÑALANDO EL PROCEDIMIENTO MEDIANTE EL CUAL SE COMPROBARÁN LAS HIPÓTESIS.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

NOSOTROS CREEMOS QUE EN LA SECRETARÍA GENERAL DE -- PROTECCIÓN Y VIALIDAD; LA FALTA DE EFICIENCIA, PRINCIPAL MENTE SE DEBE A LA AUSENCIA DE UN BUEN SISTEMA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS, EN ESTE, UNO DE LOS ASPECTOS IMPORTANTES QUE DETERMINA LA FALTA DE ESTA EFICIENCIA ES LA CAPACITACIÓN, POR LO CUAL NUESTRO PROBLEMA SERÁ CONOCER SI EXISTE UN MÉTODO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN DICHA SECRETARÍA Y NUESTRA ÁREA DE ESTUDIO ESPECÍFICA SERÁ LA SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS.

POR LO ANTERIOR CONSIDERAMOS QUE EL SISTEMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE PERSONAL QUE SE LLEVA A CABO EN LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD -- (SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS) NO HA CUMPLIDO SU COMETIDO -- POR FALTA DE ESTE SISTEMA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS, CONCRETAMENTE PORQUE NO EXISTE UN SISTEMA O PROCEDIMIENTO SISTEMÁTICO PARA LLEVAR A CABO LA CAPACITACIÓN VINCULADO ÉSTO CON LAS NECESIDADES REALES DEL PERSONAL Y DE LA ORGANIZACIÓN.

MARCO TEORICO

EN EL PRESENTE CAPÍTULO DAREMOS A CONOCER EL MARCO TEÓRICO QUE NOS SIRVIÓ DE BASE PARA EL DESARROLLO DE ESTA INVESTIGACIÓN.

CON RESPECTO A LA TEORÍA ESTRUCTURALISTA PODEMOS -- VER QUE ES APLICABLE A LA ORGANIZACIÓN ELEGIDA PARA TENER -- UNA ESTRUCTURA ESTABLECIDA QUE DELIMITA SUS JERARQUÍAS -- A LAS CUALES HACE REFERENCIA ESTA TEORÍA.

LA TEORÍA FUNCIONALISTA SE ENCUENTRA ESTRECHAMENTE RELACIONADA CON LA CLÁSICA Y LA DE RECURSOS HUMANOS, RECONOCIENDO A LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA CUYA ESTRUCTURA ES DE VITAL IMPORTANCIA PARA EL BUEN O MAL FUNCIONAMIENTO DE LA MISMA, YA QUE ÉSTA CONTRIBUYE AL FIN PERSEGUIDO POR LA ORGANIZACIÓN O SEA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS.

CONJUNTANDO LA ACCIÓN Y LA ESTRUCTURA, LA ACCIÓN DESEMPEÑADA ES LA PARTE MEDULAR PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS Y METAS COMO LO MENCIONA LA TEORÍA FUNCIONALISTA DONDE SE AFIRMA QUE LA FUNCIÓN VA A CONTRIBUIR AL FIN PERSEGUIDO POR LA ORGANIZACIÓN.

ESTAS TEORÍAS CONJUNTAS NOS AYUDARAN A COMPRENDER -
LA ESTRUCTURA Y FUNCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN EN DONDE CA-
DA UNO DE SUS ELEMENTOS CUMPLE UNA FUNCIÓN ESPECÍFICA PA-
RA EL LOGRO DE UN FÍN, QUE ES LA OBTENCIÓN DE LOS OBJET
IVOS DE LA ORGANIZACIÓN.

LA FUNCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS --
TIENE LA TAREA DE DESARROLLAR LAS TÉCNICAS Y PROCEDIMIEN
TOS NECESARIOS PARA PROPORCIONAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZA-
CIONAL ADECUADA A LOS REQUERIMIENTOS DE LA MISMA, EN ----
CUANTO A LA CORRECTA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL, EL MEJORA-
MIETNO DEL AMBIENTE LABORAL Y UNA MEJOR PRODUCTIVIDAD DE_
LOS RECURSOS HUMANOS, ASÍ COMO LA SATISFACCIÓN Y SEGURI--
DAD EN EL TRABAJO. TODO ESTO ENCAMINADO A LA CONSECUCIÓN
DE LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN.

LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS ESTA INTEGRADA POR VA-
RIOS ELEMENTOS ENTRE ELLOS SE ENCUENTRA LA CAPACITACIÓN --
DE ESTA FORMA. LA ELABORACIÓN Y OPERACIÓN DE LOS PROGRA--
MAS, SU CONTROL, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO, VAN A SER EL --
RES" TADO DE UNA BUENA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y ASÍ LA
ORGANIZACIÓN TENDRÁ COMO RESULTADO UN PERSONAL CAPACITA-
DO EN EL PUESTO DESEMPEÑADO Y SATISFECHAS LAS NECESIDADES
GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN.

DENTRO DEL PANORAMA ORGANIZACIONAL HAY DESARROLLOS TÉCNICOS MUY SIGNIFICATIVOS, COMO EL DE LA AMPLIACIÓN DEL OBJETO DE LA TEORÍA, QUE PASA DEFINITIVAMENTE DEL ESTUDIO DEL INDIVIDUO AL DEL GRUPO Y AL DE LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN TOTAL. DESDE ESTA PERSPECTIVA PARSONS CONTEMPLA LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA SOCIAL COMPUESTO POR VARIOS SUBSISTEMAS (GRUPOS, DEPARTAMENTOS, ETC.), A SU VEZ EN OTROS SISTEMAS SOCIALES MÁS AMPLIOS (COMUNIDAD Y SOCIEDAD).

"PARSONS CONCEPTUALIZA LA REALIDAD SOCIAL COMO UN CONJUNTO DE SISTEMAS ENRELAZADOS QUE SE EXTIENDEN ORDENADAMENTE DESDE LA PERSONALIDAD INDIVIDUAL Y LOS PEQUEÑOS GRUPOS HASTA LAS SOCIEDADES TOTALES", (1) CON ESTO PODEMOS DECIR QUE CUANDO EL CENTRO DE ANÁLISIS SE SITÚA EN SISTEMA (LA ORGANIZACIÓN) SUS INMEDIATOS SUBSISTEMAS --- (LOS GRUPOS) SON TRATADOS COMO UNIDADES INDIFERENCIADAS Y DESDE ESTE PUNTO DE VISTA, NO INTERESA LA ESTRUCTURA Y PROPIEDADES INTERNAS DEL SISTEMA SINO SÓLO SU INTERRELACIÓN Y RELEVANCIA EN EL SISTEMA MÁS GENERAL Y COMPRENSIVO ; A PESAR DE LA RELATIVA INTERDEPENDENCIA EXISTE ENTRE UN SISTEMA Y SUS DIVERSOS SUBSISTEMAS, TAMBIÉN EXISTE UNA RELATIVA AUTONOMÍA ENTRE LOS MISMOS.

"PARSONS ANALIZA EL SISTEMA ORGANIZACIONAL DESDE EL PUNTO DE VISTA INSTITUCIONAL-CULTURAL. LO QUE QUIERE DECIR QUE EL PUNTO DE PARTIDA Y EL CENTRO DE ATENCIÓN SE SITUÁ EN LOS VALORES Y EN SU INSTITUCIONALIZACIÓN EN CONTEXTOS FUNCIONALES DIFERENCIADOS", (2)

PRIMERAMENTE LOS VALORES ORGANIZACIONALES LEGITIMAN LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN ACENTUANDO LA CONTRIBUCIÓN DEL SISTEMA A LAS EXIGENCIAS FUNCIONALES DEL SISTEMA MÁS AMPLIO. ÉSTA LEGITIMACIÓN CAPACITA A LA ORGANIZACIÓN PARA MANTENER LA PRIMACIA DE SUS FINES SOBRE LOS DE SUS DIVERSOS SUBSISTEMAS.

A UN NIVEL MÁS BAJO DE GENERALIZACIÓN, ESTA DIFERENCIA EN MODELOS NORMATIVOS MÁS ESPECÍFICOS, ELLOS REGULAN LOS PROCESOS MEDIANTE LOS QUE CUMPLEN LAS EXIGENCIAS FUNCIONALES DEL SISTEMA ORGANIZACIONAL. "PARSONS DIFERENCIANDO CUATRO EXIGENCIAS O PROBLEMAS FUNCIONALES BÁSICOS, QUE CADA SISTEMA TIENE QUE RESOLVER PARA SOBREVIVIR. DOS DE ELLOS: ADAPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE FINES QUE TIENEN UNA TAREA DE CARÁCTER INSTRUMENTAL; SE REFIERE PRINCIPALMENTE A LA RELACIÓN DEL SISTEMA CON SU MEDIO. LOS OTROS DOS: INTEGRACIÓN Y PROBLEMAS LATENTES, SE REFIERE A LAS CONDICIONES INTERNAS DEL SISTEMA". (3)

LA EXIGENCIA DE ADAPTACIÓN ES PRINCIPALMENTE EL PROBLEMA DE PROCURARSE TODOS LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN. MÁS CONCRETAMENTE, SE REFIERE A LOS MODELOS NORMATIVOS REGULADORES DEL PROCESO DE FINANCIAMIENTO, RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL, GESTIÓN DE LOS BIENES Y ADQUISICIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EMPRESARIALES.

EL PROBLEMA DE LA REALIZACIÓN DEL FIN SE REFIERE A LA MOVILIZACIÓN DE LOS RECURSOS ORGANIZATIVOS, HECHA POSIBLE POR EL PROCESO DE ADAPTACIÓN PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE LA ORGANIZACIÓN. CONSISTE BÁSICAMENTE EN ENCONTRAR EL MEJOR MODO DE ADAPTAR LOS MEDIOS A LOS FINES.

"PARSONS DEFINE EL PODER COMO LA CAPACIDAD DE MOVILIZAR RECURSOS EN INTERESES DE LA CONSECUCIÓN DE UN FIN DEL SISTEMA". (4)

DE ESTE MODO EL CUMPLIMIENTO DE UN FIN SECTORIAL DE LA ORGANIZACIÓN RESULTA ESTAR REFERIDO A LOS ASPECTOS POLÍTICOS DE LA MISMA.

LOS PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN Y ESTADO DE LATENCIA SON INTERESADOS POR LAS RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y SU MEDIO. LA INTEGRACIÓN HACE REFERENCIA A LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS UNIDADES COMPONENTES DEL SISTEMA, ES DECIR AL PROCESO QUE ASEGURA UN NIVEL ADECUADO DE SOLIDARIDAD Y COHESIÓN ENTRE LOS SUBSISTEMAS. EL PROBLEMA DE LATENCIA CONCIERNE EN CAMBIO, A LAS CONDICIONES DE LAS UNIDADES INTERNAS Y A SU RELEVANCIA PARA EL SISTEMA GENERAL, SE REFIERE A LA INTEGRACIÓN, A LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS UNIDADES INTERNAS.

SE REFIERE A LA DOBLE EXIGENCIA FUNCIONAL DE MANTENIMIENTO DEL MODELO ORGANIZATIVO Y ORDENACIÓN DE LA TENSION.

SEGÚN PARSONS, LAS ORGANIZACIONES VARIAN SEGÚN SEA EL TIPO DE FUNCIÓN FINAL QUE REALIZAN RESPECTO AL SISTEMA SOCIAL GENERAL. DESDE ESTE PUNTO DE VISTA ES POSIBLE DISTINGUIR LAS ORGANIZACIONES PRIMERAMENTE ORIENTADAS A LA PRODUCCIÓN Y CONTRIBUYENTES DE ESTE MODO A LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA DE ADAPTACIÓN DE LA SOCIEDAD, LAS ORGANIZACIONES ORIENTADAS A FINES POLÍTICOS, CONTRIBUCIÓN AL PROBLEMA DE LA REALIZACIÓN DE LOS FINES DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRATIVAS.

LAS VARIABLES ANALIZADAS POR PARSONS SE REFIERE SI MULTANEAMENTE A LA ORIENTACIÓN DEL AGENTE INDIVIDUAL O A NIVEL DE UNIDAD Y LAS RELACIONES DE FUNCIÓN, ESTRUCTURA SOCIAL, NIVEL DE SISTEMA, Y A LOS VALORES NIVEL CULTURAL, QUE MOLDEAN Y GUÍAN, A TRAVÉS DE ELLOS, LA ACCIÓN INDIVIDUAL. BÁSICAMENTE LAS VARIABLES DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL SISTEMA SOCIAL DEFINEN LAS RELACIONES DE ROLES QUE PREVALECE EN CADA UNA DE LAS CUATRO AREAS O FASES DEL PROBLEMA.

EN EL CONTEXTO DEL SISTEMA -UNIDAD HACE REFERENCIA A SI LA UNIDAD ACTÚA EN SU PROPIO INTERÉS (AUTOORIENTACIÓN) O SU INTERÉS DE UN SISTEMA MÁS AMPLIO (ORIENTACIÓN COLECTIVA), LAS CINCO VARIABLES AL PONER DE RELIEVE LAS DIFERENCIAS SISTEMÁTICAS EXISTENTES ENTRE LOS DIVERSOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN CONSTITUYE UN INSTRUMENTO CONCEPTUAL AL DEL ESQUEMA DE LOS CUATRO PROBLEMAS. SI LAS EXIGENCIAS FUNCIONALES SE REFIEREN A LOS CUATRO PROBLEMAS COMUNES A TODA CLASE DE ORGANIZACIONES LA CUESTIÓN PUEDE RESOLVERSE DE MODO DISTINTO EN LAS DIFERENTES CLASES DE ORGANIZACIÓN Y LAS DISTINTAS SOLUCIONES SIGNIFICAN DIFERENTES ARREGLOS ESTRUCTURALES POR LOS QUE CADA TIPO DE ORGANIZACIÓN TRATA DE ADECUARSE CON SU MEDIO Y SUS FUNCIONES INTERNAS.

ADOPCION DEL ENFOQUE

ESTRUCTURAL FUNCIONALISMO: PODEMOS DECIR QUE EL INTENTO DE PARSONS DE APLICAR UN ESQUEMA TEÓRICO GENERAL DE LAS ORGANIZACIONES FORMALES CONSTITUYE UNA CONTRIBUCIÓN MUY IMPORTANTE EN LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN.

UNO DE LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES EN PARSONS EN SU CAPACIDAD PARA DAR CUENTA A LOS DIFERENTES NIVELES DE ANÁLISIS (INDIVIDUAL, GRUPO ORGANIZATIVO, SOCIAL) Y PONER DE RELIEVE LOS INTRINCADOS PROBLEMAS DE INTERDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA ENTRE ESOS NIVELES.

PARSONS TOMA SERIAMENTE EN CUENTA EL HECHO DE QUE UNA TEORÍA GENERAL DE LAS ORGANIZACIONES DEBERÍA APLICARSE A TODOS LOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN Y NO SÓLO A LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES O A LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.

EL ANÁLISIS DE PARSONS PONE DE RELIEVE LA NECESIDAD DE UNA VINCULACIÓN MÁS ESTRECHA ENTRE LA TEORÍA SOCIOLOGICA GENERAL Y LA TEORÍA ORGANIZACIONAL. EL TEÓRICO DE LA ORGANIZACIÓN NO SOLAMENTE DEBERÍA FORMULAR CONCEPTOS APLICABLES A TODO TIPO DE ORGANIZACIÓN SINO QUE DEBERÍA TAMBIÉN INVESTIGAR SUS SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ASÍ COMO

LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LA ORGANIZACIÓN CONSIDERADA COMO SISTEMA SOCIAL Y OTROS SISTEMAS SOCIALES, (FAMILIA, COMUNIDAD, ETC.)

PARA PARSONS EL PODER CONSISTE EN LA CAPACIDAD DE MOVILIZAR LOS RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA CONSECUSIÓN DE SUS FINES NO CONSIDERA LA CAPACIDAD PARA QUE SEA UTILIZADA DE MODO TAL PARA QUE SE ENCUENTRE EN CONTRADICCIÓN CON LOS FINES ORGANIZATIVOS.

LOS VALORES ORGANIZACIONALES PUEDEN SOPORTAR UN -- STATU-QUO EN LA AUTO-ORIENTACIÓN DEL SUBSISTEMA DOMINANTE PUEDE SER INSTITUCIONALIZADA CUANDO SE AMPLIA EL NIVEL DE ANÁLISIS Y SE CONTEMPLA LA ORGANIZACIÓN COMO UNA UNIDAD SITUADA EN EL SISTEMA DE REFERENCIA DE LA SOCIEDAD EN GENERAL.

POR LO ANTERIOR, HEMOS DECIDIDO ADOPTAR PARA ESTA INVESTIGACIÓN EL ENFOQUE ESTRUCTURAL FUNCIONALISTA:

LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD, LA CONSIDERAMOS COMO UN SISTEMA SOCIAL, COMPUESTO POR VARIOS SUBSISTEMAS (DIRECCIONES, SUBDIRECCIONES, DEPARTAMENTOS) Y A LA VEZ INTERRELACIONADO CON UN SISTEMA MA--

YOR (SOCIEDAD)

EL OBJETIVO PRINCIPAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD ES EL DE PRESTAR UN SERVICIO EL CUAL -- ESTÁ DETERMINADO POR LAS EXIGENCIAS Y NECESIDADES DE LA - SOCIEDAD EN GENERAL.

PARA PARSONS EXISTEN 4 PROBLEMAS O EXIGENCIAS FUNCIONALES BÁSICAS QUE CADA SISTEMA TIENE QUE RESOLVER PARA PODER SOBREVIVIR Y QUE EN NUESTRO CASO LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD DEBE CUMPLIR EN NUESTRA SOCIEDAD PARA PODER FUNCIONAR Y ALCANZAR SUS OBJETIVOS, ESTOS SON:

ADAPTACIÓN: CONSISTE EN PROCURARSE TODOS LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DE LA SECRETARÍA.

REALIZACIÓN DEL FÍN: SE REFIERE A LA MOVILIZACIÓN DE LOS RECURSOS ORGANIZATIVOS QUE ES HECHA POSIBLE PARA LA - ADAPTACIÓN DEL CUMPLIMIENTO EN LOS FINES DE LA SECRETARÍA.

INTEGRACIÓN: HACE REFERENCIA A LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS UNIDADES COMPONENTES DEL SISTEMA ES DECIR AL PROCESO QUE ASEGURA UN NIVEL ADECUADO DE LA SOCIEDAD Y --- COHESIÓN ENTRE LAS FUNCIONES.

LATENCIA: SON LAS CONDICIONES DE LAS UNIDADES INTERNAS Y A SU RELEVANCIA PARA EL SISTEMA GENERAL. SE REFIERE A LA INTEGRACIÓN DE LAS RELACIONES EXISTENTES ENTRE LAS UNIDADES INTERNAS.

ES ASÍ COMO LA RELACIÓN ENTRE LOS CUATRO PROBLEMAS NOS LLEVAN A CONCLUIR QUE EL BUEN RESULTADO DEL FÍN ÚLTIMO DE TODA ORGANIZACIÓN YA SEA PÚBLICA O PRIVADA DEPENDERÁ DE LA ESTRUCTURA Y BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA MISMA.

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DE LA CAPACITACION

CON EL ÚNICO PROPÓSITO DE TOMAR CONCIENCIA ACERCA - DEL SEGUIMIENTO E IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN ACTUAL - PRESENTAMOS UN ESBOZO DE LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN PARA LO CUAL NOS REMONTAREMOS A ÉPOCAS - PASADAS PARA PROPORCIONAR UNA VISIÓN PANORÁMICA DEL PROCESO EN GENERAL Y DE SU RAZÓN DE EXISTIR COMO TAL, Y NO - COMO UNA POLÍTICA GUBERNAMENTAL QUE HA DE LLEVARSE A CABO.

I. I. LA CAPACITACION EN EL MEXICO PRECOLOMBINO

EN TODAS LAS SOCIEDADES, DE LA MISMA FORMA EN QUE - LA TRADICIÓN PASA DE PADRES A HIJOS, LOS OFICIOS Y LAS - ARTES SON TAMBIÉN PARTE DEL BAGAJE CULTURAL QUE ES HEREDADO DE GENERACIÓN EN GENERACIÓN.

EN EL MÉXICO PRECOLOMBINO, ANTES DE QUE SE PRODUJERSE EL CONTACTO CON LA CULTURA DE OCCIDENTE A TRAVÉS DE - LOS ESPAÑOLES, CONQUISTA QUE TRAJÓ CONSIGO INNUMERABLES - CAMBIOS TANTO EN LA COSMOVISIÓN, LAS CREENCIAS Y LAS COSTUMBRES, COMO EN LOS ASPECTOS MATERIALES DE LA CULTURA: VIVIENDA, TECNOLOGÍA, ARTEFACTOS, UTENCILIOS, VESTIDO, -

ALIMENTACIÓN. LOS ANTIGUOS MEXICANOS CONOCÍAN LAS DIVER-
SAS ARTES Y OFICIOS QUE CONSTITUÍAN PARTE ESENCIAL DE LA
ECONOMÍA DEL MÉXICO PREHISPÁNICO.

LOS ESPAÑOLES, A SU LLEGADA A TENOCHTITLAN, QUEDA--
RON ASOMBRADOS POR LAS COMUNICACIONES FLUVIALES DE LA --
CIUDAD ISLEÑA CON LA TIERRA FIRME, LAS GRANDES OBRAS HI-
DRÁULICAS, LAS CALZADAS, LOS MONUMENTOS TEOCALLIS, LAS -
OBRAS DE PROTECCIÓN CONTRA LAS INUNDACIONES, LOS MERCA--
DOS, LOS JUEGOS DE PELOTA Y LA ORGANIZACIÓN DE LAS COMU-
NIDADES CON LOS CONFINES DEL IMPERIO AZTECA. SIN TODA -
LA TECNOLOGÍA APLICADA A ESTO, NO SE HUBIESE DADO LA PO-
SIBILIDAD DE CONSERVAR Y EXPEDIR EL SISTEMA PRODUCTIVO -
AZTECA QUE ALCANZÓ EN SU ÉPOCA DE ESPLANDOR, UNA DE SUS
MAYORES ETAPAS DE DOMINIO CULTURAL Y TERRESTRE.

SIN EMBARGO, TALES MONUMENTOS FUERON POSIBLES GRA--
CIAS A LA ESTRUCTURA SOCIAL DE NUESTROS ANTEPASADOS, DE_
CIERTO MUY ESTRATIFICADA. LOS CALPULLIS (CASA GRANDE) A
CLANES EN LOS QUE SE ORGANIZABAN PARA LA PRODUCCIÓN, PO-
SEÍAN EL CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DE CIERTO OFICIO O AL--
GUNAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS COMO POR EJEMPLO, EL CALPU-
LLI DE LOS ARTESANOS DE LA PLUMA, EL DE LOS TALLADORES DE
PIEDRA, EL DE LOS ORFEBRES, ETC. HABÍA ENTONCES CARPINTE
ROS, PINTORES Y DEMÁS ARTESANOS QUE DESDE TEMPRANA EDAD _
TRANSMITÍAN A SUS HIJOS LOS SECRETOS DEL OFICIO. EL CAL-

PULLI POR LO GENERAL POSEÍAN UN CÚMULO DE CONOCIMIENTOS_ QUE TRASMITÍAN DE PADRES A HIJOS DE ACUERDO CON LOS SE--XOS, LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS HOMBRES, SE DISTANCIABAN MUCHO DE LOS DE LAS MUJERES, QUIENES VI--VÍAN UNA SITUACIÓN DESVENTAJOSA EN CUANTO A LOS DERECHOS DE LOS VARONES.

"LA CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EMPEZABA DESDE TEMPRANA EDAD. LAS MUJERES APRENDÍAN DE SUS MADRES LAS_ ACTIVIDADES QUE CONSIDERABAN PROPIAS DE SU SEXO, MIEN---TRAS QUE LOS VARONES, MIEMBROS DE SU PUEBLO CONQUISTADOR COMO FUÉ EL AZTECA, SE CAPACITABAN PARA LA GUERRA QUE HA BRÍA DE MANTENER SOMETIDOS A LOS PUEBLOS.

LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO EMPEZABA ALREDEDOR_ DE LOS 13 ó 14 AÑOS EN LOS VARONES, MIENTRAS QUE LAS MU--JERES, QUE DEBÍAN CASARSE A LOS 16 AÑOS, INICIABAN SU --APRENDIZAJE UN POCO ANTES". (5)

EXISTÍAN DOS CASAS EN EL CALPULLI. UNA DE GUERREROS TELPOCHCALLI PARA ENTRENAR A LOS JÓVENES EN EL SERVICIO_ MILITAR Y EN EL TRABAJO PÚBLICO, Y OTRA DESTINADA A CAPA CITAR A QUIENES HABRÍAN DE ASUMIR ALTAS RESPONSABILIDA--DES EN LA ADMINISTRACIÓN O EL SACERDOCIO, EL CALMECAC. -

LOS ALUMNOS DE AMBAS INSTITUCIONES, ADEMÁS DE APRENDER -
DIVERSOS OFICIOS Y ARTES, SERVÍAN DESDE SU INGRESO EN --
ELLAS, EN EL TEMPLO, EN LOS TRABAJOS DE CAMPO O EN LA --
CONSTRUCCIÓN DE CASAS Y EDIFICIOS PÚBLICOS, INCLUÍDAS --
LAS PIRÁMIDES.

DENTRO DE LAS CONCEPCIONES DE LOS ANTIGUOS MEXICA--
NOS, LOS QUE SE VOLVERÍAN SEÑORES Y MAESTROS ERAN LOS SA
BIOS, LOS CONOCEDORES DE LAS COSAS OCULTAS, LOS POSEEDO-
RES DE LA TRADICIÓN. DICHS SABIOS, CONOCIDOS POR LOS -
NAHUAS COMO TLAMATINIME O AMOXOQUE, POSEÍAN LOS CÓDICOS
EN DONDE ESTABAN CONTENIDOS LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA
FILOSOFÍA NÁHUATL.

MOTECUHZOMA Y NETZAHUALCÓYOTL, FUERON CONSIDERADOS_
GRANDES TLAMATINIME Y DESDE PEQUEÑOS FUERON ENTRENADOS -
PARA ESA TAREA ESPECÍFICA.

PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN, LOS CON-
DUCTORES DEL CALMECAC Y DEL TELPOCHCALLI IMPONÍAN UNA SE
VERA DISCIPLINA ADEMÁS DE LA OBLIGACIÓN DE PERMANECER EN
ESTAS CASAS HASTA LOS 20 AÑOS PARA CONTRAER MATRIMONIO.

EXISTÍAN TRABAJADORES DE DIVERSOS NIVELES SEGÚN LAS
DISTINTAS ACTIVIDADES Y SIEMPRE BAJO LA SUPERVISIÓN DE -

TODA UNA GAMA DE CAPATACES SE LES ASIGNABAN LAS TAREAS -
MÁS SIMPLES COMO POR EJEMPLO: EL ACARREO DE MATERIALES,
PERO SIEMPRE MANTENIENDO LA IDEA DE ASIGNARLES PAULATINA
MENTE ACTIVIDADES DE MAYORES RESPONSABILIDADES, CON EL -
FIN DE INTEGRARLOS EN DIFERENTES LABORES DEL PROCESO DE
CONSTRUCCIÓN.

LA ESTRATIFICADA SOCIEDAD AZTECA OBLIGABA A LOS ME-
NOS AFORTUNADOS A TRABAJAR EN LAS LABORES MÁS PESADAS, -
MIENTRAS QUE LOS NOBLES ERAN ENTRENADOS Y CAPACITADOS PA
RA LABORES DE ALTA RESPONSABILIDAD.

EL RECLUTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES SE HACÍA POR -
DIVERSAS VÍAS, PERO EN GENERAL, SE TOMA EN CUENTA LA OR-
GANIZACIÓN INTERNA DE LOS CALPULLIS Y SU HABILIDAD PARA
DESARROLLAR TAREAS DE DECORACIÓN O TRABAJOS DE ALTO NI--
VEL DE ESPECIALIZACIÓN.

LOS MANDONES O MAYORDOMOS ERAN LOS ENCARGADOS DE OR
GANIZAR LA PRODUCCIÓN; DISPONÍAN PARA EL EFECTO DE LOS -
BIENES ACUMULADOS COMO PARTE DEL TRIBUTO EN MATERIAS PRI
MAS O ALIMENTOS PARA MANTENER LA OBRA DE LOS OPERARIOS;
ESTABLECÍAN LA DIVISIÓN DEL TRABAJO, LOS TURNOS, RUEDAS
Y TANDAS DE CUADRILLAS DE TRIBUTARIOS.

ESTE SISTEMA, POR SU EFICACIA, SURGIÓ SIENDO UTILIZADO HASTA EN LA COLONIA Y ACTUALMENTE, EN ALGUNOS PUEBLOS AUTÓCTONOS, PODEMOS AÚN APRECIAR LA ASISTENCIA OBLIGATORIA AL TRABAJO GRATUITO.

LOS AZTECAS, A TRAVÉS DE SUS SISTEMAS DE GUERRA Y DEFENSA, HICIERON POSIBLE TAMBIÉN UN ALTO GRADO DE CIVILIZACIÓN ENTENDIDA COMO UN ALTO NIVEL DE DESARROLLO TECNOLÓGICO CON LO QUE DESLUMBRARÓN A LOS INVASORES ESPAÑOLES EN 1521.

"LA ORGANIZACIÓN POLÍTICA DE LOS NÁHUAS Ó MEXICAS ERA UNA MAQUINARIA PERFECTAMENTE ACEITADA PARA LA EJECUCIÓN DE GRANDES OBRAS, PERMITÍA TANTO EL RECLUTAMIENTO COMO LA MISMA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UN ESTILO MUY PROPIO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL". (6)

1.2. LA CAPACITACION EN EL MEXICO COLONIAL E INDEPENDIENTE

ANALIZAREMOS LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN NUESTRO PAÍS EN LA ÉPOCA DE LA COLONIA PARA APRECIAR LAS FORMAS DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA SU DESEMPEÑO EN EL MÉXICO COLO-

NIAL E INDEPENDIENTE.

LA VIDA HISTÓRICA DE MÉXICO REVISTE LOS MÁS VARIADOS ASPECTOS; LA ÉPOCA COLONIAL SE SUSTENTÓ EN UN MARCO DE TRES SIGLOS, EN QUE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES DERIVÓ DE LA INTERPRETACIÓN DE LA VOLUNTAD Y DEL CARACTÉR DE LAS AUTORIDADES ESPAÑOLAS.

EN LA NUEVA ESPAÑA LA EXPLOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, LA INJUSTICIA SOCIAL Y LA INJUSTICIA ECONÓMICA SE EXPRESARON EN FORMA DE VIVENCIA HISTÓRICA.

MÉXICO COMO COLONIA DE ESPAÑA, ADOPTÓ GRAN PARTE DE SUS INSTITUCIONES SOCIALES, POR LO QUE EL RÉGIMEN CORPORATIVO CONSTITUYO DESDE LA ÉPOCA DE LA CONQUISTA EL PRINCIPAL MEDIO DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN. EL RÉGIMEN CORPORATIVO DE NUESTRO PAÍS, A LA MANERA DE ESPAÑA, ESTABA FORMADO POR CORPORACIONES O ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE UN MISMO OFICIO O ESPECIALIDAD QUE, CON EL GRADO DE MAESTROS SE UNÍAN CON SUS TALLERES AL GREMIO O CORPORACIÓN, PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES DE CLASE.

"LA DIVISIÓN DENTRO DEL TALLER GREMIAL EN MÉXICO CONSTA, A LA MANERA CLÁSICA EUROPEA, DE : MAESTROS, OFICIALES, Y APRENDICES, SIENDO EL APRENDIZAJE LA PRIMERA -

ETAPA DENTRO DEL ESCALAFÓN GREMIAL REQUISITO INDISPENSABLE PARA ENTRAR A FORMAR PARTE DEL TALLER". (7)

LA DURACIÓN DEL APRENDIZAJE, ASÍ COMO LA REGLAMENTACIÓN DE LOS EXÁMENES A QUE LOS APRENDICES DESPUÉS DE TERMINAR EL PERÍODO ESTIPULADO, TENÍAN QUE SOMETERSE PARA PASAR EL GRADO SUPERIOR DE OFICIAL, ESTABAN CONTENIDAS EN LAS ORDENANZAS DE CADA GREMIO Y VARIABA DE DOS A SEIS AÑOS SEGÚN OFICIO ESCOGIDO. TERMINADO EL PERÍODO DE INSTRUCCIÓN SE SOMETÍA EL APRENDIZ A UN EXAMEN FRENTE A LAS AUTORIDADES DEL GREMIO Y LOS VENDEROS O AUTORIDADES DEL CABILDO A FIN DE APROBARLO, Y OBTENER EL GRADO DE OFICIAL, ESCALAFÓN INTERMEDIO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TALLER GREMIAL.

AL LADO DEL TALLER GREMIAL SUBSISTÍA EN LA COLONIA DEL PEQUEÑO TALLER O FÁBRICA PRIMITIVA DE TIPO CAPITALISTA, INSTITUCIÓN DEL TRABAJO DEL MÉXICO ANTIGUO, CONOCIDA COMO EL OBRAJE.

EL OBRAJE COMO INSTITUCIÓN DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, ES EL ANTECEDENTE DIRECTO DE NUESTRA MODERNA INDUSTRIA, SIENDO EL INICIO DEL TRABAJO ASALARIADO EN MÉXICO.

LA REVOLUCIÓN FRANCESA AL INSTRUIR LA LIBERTAD Y LA

IGUALDAD COMO PRINCIPIOS UNIVERSALES, E IMPONER COMO ---
 DOGMA EL LIBERALISMO ECONÓMICO IMPLANTANDO LA LIBERTAD -
 DEL COMERCIO Y LA LIBERTAD INDUSTRIAL PROPICIÓ LA DISOLU
 CIÓN DEL RÉGIMEN GREMIAL Y ASÍ, LAS CORTES EXTRAORDINA--
 RIAS DE CÁDIZ, INSPIRADAS EN LOS NUEVOS PRINCIPIOS LIBE--
 RALES, EN SESIÓN DEL 8 DE JUNIO DE 1813 DIERON EL PRIMER
 PASO PARA LA ELIMINACIÓN DEFINITIVA DEL RÉGIMEN CORPORA--
 TIVO GREMIAL Y SUS COLONIAS AL; "AUTORIZAR LA LIBRE EX--
 PLOTACIÓN DE LA INDUSTRIA Y DECLARAR LA LIBERTAD DE NA--
 CIONALES Y EXTRANJEROS PARA ESTABLECER FÁBRICAS SIN NECE--
 SIDAD DE EXAMEN, TRIBUTO O INCORPORACIÓN AL GREMIO RES--
 PECTIVO.", (8)

FUNDAMENTALMENTE, EL DECRETO DE LAS CORTES DE CÁDIZ
 SENTÓ LAS BASES PARA LA DISOLUCIÓN DE LOS GREMIOS EN ---
 NUESTRO PAÍS. AL HACERNOS INDEPENDIENTES, SE INTENTÓ BO
 RRAR LAS DESIGUALDADES COLONIALES, LA PREOCUPACIÓN ESEN
 CIAL DE LOS QUE HICIERON NUESTRA LIBERACIÓN ENMARCÓ LA -
 CONSTITUCIÓN DE UN NUEVO GOBIERNO, QUE FUESE NO SOLAMEN--
 TE LIBRE SINO QUE ADEMÁS PERMITIERA LA IGUALDAD DE TODOS
 AMBIENTES.

ESTO EXPLICA EN GRAN MEDIDA POR QUÉ MORELOS EN LA -
 CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN, DEL 22 DE OCTUBRE DE 1814 --

ESTABLECE LA LIBERTAD DE COMERCIO Y DE TRABAJO SIN NECESIDAD DE LICENCIA NI INCORPORACIÓN A GREMIO ALGUNO; ASÍ MISMO SEÑALA QUE LA LEY ERA SUPERIOR A TODO Y QUE DEBÍA OBLIGAR AL POBRE PARA QUE SE ALEJARA DE LA IGNORANCIA -- DEL HURTO.

HIDALGO CON LA AVOLICIÓN DE LA ESCLAVITUD DECLARA LA IGUALDAD DE TODOS Y SEÑALA QUE LA ÚNICA DIFERENCIA ENTRE LOS HOMBRES ERA EL VICIO O LA VIRTUD.

LA CONSTITUCIÓN DE 1824 NO HABLA ACERCA DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES POR LO QUE, A PESAR DE QUE LOS GREMIOS SE ENCONTRABAN YA EN FRANCA DECADENCIA ÉSTOS SIGUIERON SUBSISTIENDO E INFLUYENDO CADA VEZ EN MENOR GRADO EN LA VIDA DEL PAÍS RECIÉN INDEPENDIZADO DE ESPAÑA. NO FUÉ SINÓ HASTA LA CONSTITUCIÓN DE 1857 EN QUE BAJO LA INFLUENCIA DE LOS PRINCIPIOS LIBERALES DE LA ÉPOCA, SE TERMINA DEFINITIVAMENTE CON LOS GREMIOS EN NUESTRO PAÍS, AL CONSAGRAR LA LIBERTAD DEL TRABAJO.

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL INICIADA EN INGLATERRA EN EL SIGLO XVII, CARACTERIZADA POR LA INCORPORACIÓN DE LA MÁQUINA AL TALLER, MARCA EL INICIO DE LA ETAPA CAPITALISTA DE LA PRODUCCIÓN. LAS GRANDES FÁBRICAS, PRODUCTO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL EMPEZARON A ABSORBER AL TRABAJADOR GREMIO; LOS TALLERES GREMIALES, QUE YA NO CONTABAN A PRINCIPIOS DEL SIGLO XIX CON LA PROTECCIÓN DE

DE LAS LEYES, FUERON PRESA FÁCIL DE LAS GRANDES FÁBRICAS; LOS TALLERES AL NO PODER COMPETIR CON LAS FÁBRICAS DEBIDO AL ADELANTO DE SUS SISTEMAS, TUVIERON QUE CERRAR SUS PUERTAS, VIÉNDOSE LOS TRABAJADORES DEL GREMIO OBLIGADOS A INGRESAR A LA MANUFACTURA BAJO LAS ÓRDENES DEL MERCADER PATRÓN DUEÑO DE ELLA, EN EFECTO, EN EUROPA LAS FACTORÍAS -- ABSORBIERON A HOMBRES, MUJERES Y NIÑOS.

EN CADA PAÍS, DEBIDO A CAUSAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS, LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL SE MANIFESTÓ EN UNA MANERA PECULIAR, CON Matices genuinos y diferentes. EN MÉXICO, LAS CONSECUENCIAS DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL FUERON DISTINTAS DE LAS OCURRIDAS EN INGLATERRA, FRANCIA O LOS ESTADOS UNIDOS. "LAS DESFAVORABLES INSTITUCIONES POLÍTICAS, EL RÉGIMEN COMERCIAL OPRESIVO, LAS CIRCUNSTANCIAS CLIMATOLÓGICAS Y GEOGRÁFICAS ADVERSAS; EL AISLAMIENTO TOTAL CON EL EXTERIOR, ARROJABA TODO IMPULSO COMERCIAL; LA ESCASEZ DE LA POBLACIÓN QUE VIVÍA DISPERSA EN UNA SUPERFICIE DE MÁS DE CUATRO MILLONES DE KILÓMETROS CUADRADOS; EL MONOPOLIO DE LA RIQUEZA EN MANOS DEL CLERO; Y LA ÍNDOLE COLONIAL, CERRADA Y FEUDAL DE LA ECONOMÍA; EXPLICAN -TODOS ESTOS -- FACTORES COMBINADOS- QUE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL EN MÉXICO HAYA SIDO UN FENÓMENO TARDÍO CON RESPECTO A LOS PAÍSES EUROPEOS, Y DE MUY DIVERSA ÍNDOLE".

LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL HACE SU APARICIÓN EN MÉXICO

POCO DESPUÉS DE LA INDEPENDENCIA, CON LOS PRIMEROS INTEN-
TOS DE MODERNIZAR LA TÉCNICA DE LA INDUSTRIA TEXTIL CON-
LA ENTRADA DE GRANDES CAPITALES INGLESES PARA APLICARSE
A LA MINERÍA, SIN EMBARGO, LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL SE -
MANIFESTÓ CLARAMENTE HASTA DESPUÉS DE LA REFORMA, CUANDO
LOS ENORMES BENEFICIOS OBTENIDOS POR ALGUNOS CON LA DESA-
MORTIZACIÓN DE LOS BIENES DEL CLERO SE IMPULSÓ GRANDEMEN-
TE EL DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO DEL PAÍS.

COMO EN MÉXICO LOS GREMIOS NO CONTROLABAN EL TOTAL
DE LA PRODUCCIÓN DEBIDO A LA EXISTENCIA DE LOS OBRAJES, -
LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL TUVO QUE MANIFESTARSE EN FORMA
DISTINTA, PUES LAS MODERNAS FÁBRICAS NO DESPLAZARON A --
LOS OBRAJES SINO QUE SOLO LOS TRANSFORMARON.

A PARTIR DE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XIX YA DESA-
PARECIDO POR COMPLETO EL RÉGIMEN GREMIAL SE CONSOLIDA DE
FINITIVAMENTE EN MÉXICO EL SISTEMA DE PRODUCCIÓN CAPITA-
LISTA RESULTADO DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, ATRASADO --
VARIAS DÉCADAS CON RESPECTO A LOS PAÍSES MENCIONADOS DE
EUROPA Y ESTADOS UNIDOS.

"MÉXICO, NO SUPO SEGUIR EL PROCESO DE LOS GRANDES -
PAÍSES DE EUROPA Y AMÉRICA; SU CAPITALISMO FUÉ CRECIENDO,
PERO EN CAMBIÓ NUNCA PROCURÓ EL GOBIERNO MEJORAR LAS CON-
DICIONES DE LOS TRABAJADORES; EL DERECHO DEL TRABAJO, SAL

VO ALGUNA MEDIDA AISLADA, NO TUVO CARTA DE RESIDENCIA EN
TRE NOSOTROS".

ASÍ PUES, EN EL MÉXICO DEL SIGLO PASADO NO PODEMOS
ENCONTRAR ANTECEDENTES DE REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA
CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, DEBIDO AL TARDÍO DES-
PERTAR DEL MOVIMIENTO OBRERO.

LA CONSTITUCIÓN LIBERAL DE 1857 ES UNA DEMOSTRACIÓN
DE QUE LA TIRANÍA SÓLO TIENE VIGENCIA MIENTRAS EL PUEBLO
LA TOLERE. EN EL PLAN DE AYALA SE EXPRESABA: "QUE LOS -
MEXICANOS TAN CELOSOS DE SU LIBERTAD, SE HALLAN EN PELI-
GRO INMINENTE DE SER SUBYUGADOS POR LA FUERZA DE UN PO--
DER ABSOLUTO, EJERCIDO POR EL HOMBRE A QUIEN TAN GENERO-
SA COMO DEPLORABLEMENTE SE CONFIARON LOS DESTINOS DE LA_
PATRIA..., QUE LA NACIÓN NO PUEDE CONTINUAR POR MÁS TIEM
PO SIN CONSTITUIRSE DE UN MODO ESTABLE Y DURADERO, NI DE
PENDIENDO SU EXISTENCIA POLÍTICA DE LA VOLUNTAD CAPRICHU
SA DE UN SOLO HOMBRE, QUE LAS INSTITUCIONES REPUBLICANAS
SON LAS ÚNICAS QUE CONVIENEN AL PAÍS, CON EXCLUSIÓN ABSO
LUTA DE CUALQUIER OTRO SISTEMA DE GOBIERNO.

EL PROCESO HISTÓRICO DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, QUE
A FINES DE 1910 SE INICIÓ COMO UN MOVIMIENTO POLÍTICO PA

RA DERROCAR AL VETUSTO RÉGIMEN PORFIRISTA, CONCLUYÓ INEXORABLEMENTE EN LA NECESIDAD VITAL DE DARLE AL PAÍS OTRO CUERPO DE LEYES QUE, RESPETANDO LA CONSTITUCIÓN DE 1857, FUESE MÁS DÚCTIL Y ACONDICIONADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS TIEMPOS.

LA CONSTITUCIÓN DE 1857 DEFINIÓ CON CLARIDAD Y PRECISIÓN LO RELATIVO A LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES A LA ORGANIZACIÓN POLÍTICA ADOPTANDO EL SISTEMA REPUBLICANO, REPRESENTATIVO Y POPULAR Y EL ESTABLECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN LAICA.

LA CONSTITUCIÓN DE 1917, SIN DEJAR DE SER NORMA, -- SIENTA LAS BASES PARA LA TRANSFORMACIÓN ACELERADA DEL PAÍS. ADEMÁS DE TENER CARÁCTER DE LEY BÁSICA, ES UN INSTRUMENTO EFICAZ PARA EL DESARROLLO EN LA MEDIDA EN QUE CONTIENE UN NUEVO PROGRAMA DE VIDA Y CONFIGURA LA ESTRUCTURA ESTATAL CAPAZ DE LLEVARLA A CABO.

EL PENSAMIENTO DEL CONSTITUYENTE ES CONCEBIDO COMO LA EXPRESIÓN FULMINANTE DE UN PROCESO HISTÓRICO, QUE TIENE COMO PUNTO DE PARTIDA LA LUCHA DE INSURGENCIA, ES EL RESULTADO DE LA VIEJA LUCHA REVOLUCIONARIA DE NUESTRO PUEBLO Y LA APORTACIÓN DE SUS CREADORES A LA HISTORIA DE

LOS PUEBLOS QUE HAN INCLUIDO EN EL TEXTO DE SUS CONSTITUCIONES, LOS POSTULADOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DE ELLOS, VISIONARIOS Y GENEROSOS, PLASMARON EN NUESTRA CARTA MAGNA.

BASTARÍA MEDITAR QUE SOBRE EL TIPO DE CAPACITACIÓN QUE CONCIBIERON ATENTA A LAS FACULTADES DEL SER HUMANO Y A SU DESARROLLO ARMÓNICO; ÉSTO ES, EN EL HOMBRE Y SU SUPERACIÓN INDIVIDUAL; Y REFLEXIONANDO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA SOLIDARIDAD HUMANA EN EL COMPLEJO MUNDO QUE AVISORABAN, LE DIERON COMO SUSTENTO Y CONDICIÓN SIMULTÁNEA LA NECESIDAD DE VIGORIZAR EL AMOR A LA PATRIA.

EL ARTÍCULO 30. TIENE DE ESTA MANERA UN CONTENIDO QUE IMPRIME A LA CAPACIDAD DE LOS MEXICANOS UN SELLO ESENCIALMENTE HUMANISTA Y POR LO MISMO, SUS PROYECCIONES ADQUIEREN EL RANGO DE UNIVERSALIDAD, EN EL QUE SE EQUILIBRA EL APRIORISMO Y EL EMPIRISMO PARA LLEGAR AL CONOCIMIENTO VERDADERO.

EL CONSTITUYENTE DE 1917 TUVO CONCIENCIA DE QUE SU OBRA NO PODRÍA ESTAR COMPLETA SIN ATENDER A LA PROBLEMÁTICA SOCIAL QUE ENTRAÑABAN LAS DEPLORABLES CONDICIONES DE NUESTROS TRABAJADORES INDUSTRIALES, Y ES ASÍ COMO EN EL ARTÍCULO 123 TOMA FORMA ESA CONCIENCIA, OTORGÁNDOLE

LAS MÁS AMPLIAS GARANTÍAS Y DERECHOS EN EL EJERCICIO DE SUS LABORES. NUESTRA LEGISLACIÓN EN ESTA MATERIA OBRERA ES, SIN DUDA ALGUNA, UNA DE LAS MÁS AVANZADAS DEL MUNDO Y ES MOTIVO DE ORGULLO DE LA NACIÓN MEXICANA.

DURANTE LA COLONIA, CON LAS LEYES DE INDIAS, ENCONTRAMOS UNA SERIE DE DISPOSICIONES SOBRE MATERIA LABORAL: PRECEPTOS SOBRE SALARIO MÍNIMO, JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO EN EFECTIVO, MISMAS QUE PRETENDÍAN LA PROTECCIÓN DEL INDIO, AUNQUE BIEN SABEMOS LAS CONDICIONES REALES QUE SUFRIÓ EL INDIO EN ESTA ÉPOCA, MÁS NO POR ELLO DEJA DE SER LOABLE EL ESPÍRITU QUE ANIMABA ESTAS DISPOSICIONES.

EL LIBERALISMO EN EL CONSTITUYENTE DE 1857 TUVO COMO CONSECUENCIA QUE NO SE LEGISLARA SOBRE MATERIA LABORAL POR CONSIDERARLA CONTRARIA AL ESPÍRITU LIBERAL, YA QUE DE ACUERDO CON SU IDEOLOGÍA EL TRABAJO DEBERÍA QUEDAR REGIDO POR EL LIBRE JUEGO DE LAS FUERZAS NATURALES.

FUERON DE MAYOR IMPORTANCIA LAS LEYES EXPEDIDAS DURANTE EL MOVIMIENTO REVOLUCIONARIO. MANUEL M. DIÉGUEZ, EXPIDE EL 2 DE SEPTIEMBRE DE 1914 EN JALISCO, UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE TRATABA DEL DESCANSO OBLIGATORIO, DE LAS VACACIONES Y DE LA JORNADA DE TRABAJO. TAMBIÉN EN -

JALISCO, EL 2 DE OCTUBRE DE 1914 SE PROMULGA UNA LEY QUE FUÉ SUSTITUÍDA POR OTRA EL 28 DE DICIEMBRE DE 1915, CONOCIDA COMO "LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA", LA CUAL CONSTITUYE DE HECHOS LA PRIMERA LEGISLACIÓN DE MÉXICO QUE -- PLANTEA EN UNA FORMA UNITARIA LA DEFENSA DEL TRABAJADOR, TRATÓ DE LA JORNADA MÁXIMA, DEL PAGO A DESTAJO, DEL SALARIO MÍNIMO SEGÚN EL COSTO DE LA VIDA Y DEL MEDIO URBANO O RURAL, DE LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES DE EDAD, DE LA PROTECCIÓN AL SALARIO, DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CEDER TERRENO PARA MERCADO EN EL CASO DE ESTAR LA INDUSTRIA FABRIL FUERA DEL CENTRO DE LA POBLACIÓN; DE LOS RIESGOS PROFESIONALES, DEL SEGURO SOCIAL, COMO MUTUALIDAD OBRERA FORZOSA Y DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

CON LA PROMULGACIÓN DE LA LEY DE AGUSTÍN MILLÁN, -- TAMBIÉN DE JALISCO, DEL 6 DE OCTUBRE DE 1915, SE COMPLETÓ LA LEGISLACIÓN ANTERIOR AL ESTABLECER EL DERECHO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, YA QUE AÚN CUANDO NO SE PRECISABA CLARAMENTE EL CONCEPTO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL, SÍ DA UN CONCEPTO EXACTO SOBRE LOS SINDICATOS, Y -- SUS FINALIDADES ESENCIALES. EL RECONOCIMIENTO DE LAS -- ASOCIACIONES PROFESIONALES DIÓ FUERTE IMPULSO AL MOVIMIENTO OBRERO EN ESE ESTADO; SE LEGALIZÓ DE ESTE MODO EL MOVIMIENTO OBRERO QUE YA SE GESTABA.

LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE TRABAJO PROMULGADA EL 11 DE DICIEMBRE DE 1915 POR EL GENERAL SALVADOR ALVARADO, CONSAGRÓ EL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE TRABAJO Y EXPLICÓ LO QUE SE DEBÍA ENTENDER POR PATRÓN Y TRABAJADOR. EN CUANTO A LA JORNADA DEL TRABAJO, ÉSTA SE REDUJO A 8 HORAS DIARIAS, ESTATUYÓ BASES DE GRAN TRASCENDENCIA EN RELACIÓN CON EL SALARIO MÍNIMO, PROHIBIÓ EL TRABAJO DE LOS MENORES DE TRES AÑOS, ADOPTÓ LA TEORÍA DE RIESGO PROFESIONAL, AÚN CUANDO SÓLO SE REFIRIÓ AL ACCIDENTE DE TRABAJO Y EXEPCIONALMENTE A LA ENFERMEDAD PROFESIONAL.

EL PRIMERO DE DICIEMBRE DE 1916 EMPEZÓ A SESIONAR EN QUERÉTARO, EL CONGRESO CONSTITUYENTE QUE HABÍA DE PRODUCIR LA CONSTITUCIÓN QUE ACTUALMENTE NOS RIGE.

CON LA INCLUSIÓN DEL TÍTULO SEXTO "DEL TRABAJO DE PREVISIÓN SOCIAL", EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917 SE SENTARON LAS BASES DE NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO, DEJANDO LA FACULTAD DE REGLAMENTAR SOBRE LA MATERIA A LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS EN ATENCIÓN A LAS NECESIDADES DE CADA REGIÓN. EN EL TÍTULO MENCIONADO NO SE INCLUYERON NORMAS TUTELARES A LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, LO CUAL OCASIONÓ QUE LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS SE OCUPARAN DE ELLA, REGLAMENTÁNDOLA A TRAVÉS DEL CONTRATO DE APREN

DIZAJE. LA CONCEPCIÓN QUE SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS, ES BÁSICAMENTE --- IGUAL, PUES ACEPTAN QUE EL APRENDIZAJE ES UN CONTRATO DE TRABAJO POR EL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR SUS_ SERVICIOS A UN PATRÓN Y ÉSTE A SU VEZ SE OBLIGA A INS--- TRUIRLO EN EL OFICIO ESCOGIDO MEDIANDO O NO RETRIBUCIÓN_ POR EL TRABAJO MENCIONADO; AUNQUE GENERALMENTE LAS LEYES DE LOS ESTADOS SÍ CONSIGNAN UNA REMUNERACIÓN EN DINERO - O ESPECIE PARA EL APRENDIZ. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - DEL 18 DE AGOSTO DE 1931 YA INCLUYE EL CONTRATO DE APREN_ DIZAJE EN SU TÍTULO TERCERO.

I.3. LA CAPACITACION EN EL MEXICO CONTEMPORANEO

MÉXICO FUÉ EL PRIMER PAÍS DEL MUNDO QUE CONSIDERÓ - CONSTITUCIONALMENTE EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL. ES CON BASE EN LA PROMULGACIÓN DE LA CONSTITUYENTE DE 1917 QUE 14 AÑOS DESPUÉS NACE LA LEY REGLAMENTARIA QUE CONTEMPLA EL DETALLE DEL TRABAJO Y SU PROBLEMÁTICA EN PARTICULAR (LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931).

[LA OBLIGATORIDAD DE LA CAPACITACIÓN ES ESTABLECIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.- LEY QUE FUÉ REMITIDA AL CONGRESO DE LA UNIÓN Y APROBADA POR LAS CÁMARAS LEGISLATIVAS FEDERALES (DIPUTADOS Y SENADORES) A PETICIÓN DEL AQUÉL ENTONCES PRESIDENTE PASCUAL ORTÍZ RUBIO (1930-1932), CONSTITUYENDO ESTA LEY UNO DE LOS ACTOS DE MAYOR LOGRO Y TRASCENDENCIA PARA LA CLASE OBRERA MEXICANA.]

LOS TRABAJADORES APRENDICES FUERON POR MUCHOS AÑOS OBJETO DE EXPLOTACIÓN, YA QUE AUNQUE FUERON ADIESTRADOS EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑABAN EN LAS FUENTES DE TRABAJO LOS PATRONES O MAESTROS LOS TENÍAN POR EL TIEMPO QUE ÉSTOS QUERÍAN CON CONTRATO DE APRENDICES.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE TUVO VIGENCIA EN CERCA -
DE 39 AÑOS (1970) Y LA RUPTURA DE ÉSTA SE DEBIÓ A QUE EL
PAÍS CAMBIÓ CONSIDERABLEMENTE DURANTE ESE LAPSO DE UNA -
ETAPA DE DESARROLLO A OTRA, CARACTERIZADA POR UN PROCESO
DE INTENSO DESENVOLVIMIENTO EN LOS SECTORES INDUSTRIALES,
COMERCIALES, Y DE SERVICIO, TANTO EN LAS EMPRESAS PÚBLI-
CAS COMO PRIVADAS.

COMO ES NATURAL, LAS LEYES SON PERFECTIBLES Y EL TÍ-
TULO TERCERO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 31 TENÍA QUE-
RESPONDER DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGISLATIVO A LOS RE--
QUERIMIENTOS QUE LA SOCIEDAD DEMANDABA PARA ASÍ ESTABLE-
CER UNA MEJOR EQUIDAD EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONAL-
DENTRO DE LAS FUENTES DE TRABAJO, Y LAS NECESIDADES DE -
LAS CLASES TRABAJADORAS, [EN ESTE SENTIDO CREEMOS QUE EN]
LO QUE RESPECTA A LOS ARTÍCULOS DE CAPACITACIÓN, LA AC-
TUAL LEY ASÍ COMO LO FUÉ LA LEY DEL TRABAJO 31, DEBE ES-
TAR SOMETIDA A UN PROCESO DE DINAMISMO CONSTANTE Y DE MO-
DIFICACIÓN PARA REIVINDICAR POCO A POCO LOS DERECHOS QUE
LA CLASE TRABAJADORA DEBE TENER POR EL SÓLO HECHO DE SOS-
TENER E IMPULSAR LA ECONOMÍA DEL PAÍS.]

[ALGUNO DE LOS PRINCIPALES ARTÍCULOS DE LA LEY FEDE-
RAL DEL TRABAJO 1931, ENTRE LOS CUALES SE ENCUENTRA EL -

CONTRATO DE APRENDIZAJE, VIENE A MODIFICARSE EN 1969 - 1970 SUSTITUYENDO A ÉSTA LA NUEVA FIGURA JURÍDICA CONOCIDA COMO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DEBIDO A LA INUTILIDAD DEL PRIMERO, PUES DURANTE LOS 39 AÑOS DE VIGENCIA NO APORTÓ NADA EN RELACIÓN AL DESARROLLO DEL ELEMENTO HUMANO (OBRERO).]

[EN 1970, LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INCERTA ENTRE SUS NUEVAS DISPOSICIONES LAS FRACCIONES XIV Y XV DEL ARTÍCULO 132, QUE MARCABA LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE IMPARTIR CAPACITACIÓN, PERO EN LA PRÁCTICA EXISTÍAN ALGUNAS LEGISLATIVAS ENORMES, POR LO QUE REALMENTE, LO ESTABLECIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ERA LETRA MUERTA, YA QUE LOS PATRONES NUNCA SE PREOCUPABAN POR CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES QUE TENÍAN CON SUS TRABAJADORES. (EL MOTIVO FUNDAMENTAL DEL NO CUMPLIMIENTO, -- CONSISTIÓ EN QUE NO SE REGLAMENTÓ ADECUADAMENTE ESTA DISPOSICIÓN, PERMITIENDO QUE LA CAPACITACIÓN SE IMPARTIERA A TRAVÉS DE MÉTODOS, SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS DIVERSOS, ACORDE A LOS INTERESES E INTERPRETACIÓN DE LOS PATRONES.)

EN 1976, AÑOS DESPUÉS AL INICIARSE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE JOSÉ LÓPEZ PORTILLO, RENACE LA INQUIETUD POR ESTABLECER MECANISMOS MÁS CLAROS QUE PRETENDEN RESOLVER

LOS PROBLEMAS DE ESCASEZ DE MANO DE OBRA CALIFICADA, DISMINUIR LOS RIESGOS DE TRABAJO Y COMBATIR EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO, IMPLEMENTÁNDOSE LAS REFORMAS LEGALES A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ----- (S.T.P.S.), LIC. PEDRO OJEDA PAULLADA QUIEN DESIGNÓ A UN EQUIPO DE ABOGADOS PARA QUE SE OCUPEN DEL ESTUDIO, INVESTIGACIÓN Y REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS DE CAMPO EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON EL OBJETO DE APORTAR NUEVOS CONCEPTOS E IDEAS QUE POSTERIORMENTE FUERAN RETOMADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

ES POR ESTO QUE DURANTE (EL AÑO DE 1977, EN EL SEGUNDO PERÍODO DE SESIÓN DE LA LEGISLATURA EN EL CONGRESO DE LA UNIÓN, SE INCORPORA COMO ADICIÓN LA FRACCIÓN XIII, -- DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, QUE RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y EN GENERAL, DE TODOS LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN FORMA PERSONAL Y BAJO LA DIRECCIÓN Y VIGILANCIA DE PATRONES PARTICULARES.)

(EL CONTENIDO SUSTANCIAL DEL ARTÍCULO 123, ENTRE EL QUE SE ENCUENTRA LO RELACIONADO CON LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN UNO DE LOS ARTÍCULOS REPRESENTATIVOS DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LA CLASE OBRERA MEXICANA DE DERECHOS SOCIALES; ARTÍCULO 123, 27, LOGROS ALCANZADOS A

TRAVÉS DE LA LUCHA ARMADA QUE EL PUEBLO MEXICANO SOSTUVO EN 1910, ESTOS DERECHOS QUEDARON PLASMADOS EN LA CONSTITUCIÓN DECRETADA EN EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO EL 5 DE FEBRERO DE 1917, DONDE SE RESUMEN LOS IDEALES Y POSTULADOS EN BUSCA DE LA SOBERANÍA PARA MANTENER LA LIBERTAD, PARA REGULAR LA COEXISTENCIA DE SUS HOMBRES Y CONTRIBUIR A LA REALIZACIÓN DE SU PROPIO DESTINO INCLUYENDO ÉSTA POR PRIMERA VEZ, EL ARTÍCULO 123, DIVIDIDO EN DOS APARTADOS: "A" Y "B" QUE CONSAGRAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO UN DERECHO SOCIAL (PRIMER PAÍS EN TODO EL MUNDO).

LA CONSTITUCIÓN MEXICANA CONTIENE EL MÁS ALTO CONJUNTO DE NORMAS QUE RIGEN LA VIDA DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA CIUDADANÍA NACIONAL, Y DE ELLA SE DERIVAN OTRAS LEYES Y REGLAMENTOS QUE PARTICULARIZAN LO TRATADO EN SU TEXTO.

↳ POR OTRO LADO, ERA CLARO QUE PARA LOGRAR UNA MEJOR APLICACIÓN DEL CONTENIDO DE LA CONSTITUCIÓN Y CONCRETAMENTE DEL TEMA QUE NOS OCUPA, FUÉ NECESARIO BUSCAR ORDENAMIENTOS, SISTEMAS Y MÉTODOS ADECUADOS QUE FUESEN ACCESIBLES, A LAS COMBATIENTES VARIABLES FORMA EN QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO Y ES ASÍ COMO LA REGLAMENTACIÓN DEL

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL BUSCA ENCONTRAR EL EQUILIBRIO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO.]

DE LA CONSTITUCIÓN MEXICANA SE DERIVAN TODAS LAS LEYES, ÉSTO QUIERE DECIR QUE HAY LEYES QUE REGLAMENTAN ARTÍCULOS ESPECÍFICOS Y FRACCIONES DE ÉSTOS.

[LA LEY REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ASÍ COMO DE SUS DIVERSAS FRACCIONES, ES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TAMBIÉN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL DA ORIGEN A LAS DISPOSICIONES INTEGRADORAS Y COMPLEMENTARIAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON EL PROPÓSITO DE PROTEGER EN MAYOR MEDIDA A LA CLASE OBRERA.]

[COMO HEMOS VISTO A TRAVÉS DE ESTE CAPÍTULO LA CAPACITACIÓN SE HA VENIDO DESARROLLANDO FUERTEMENTE HASTA NUESTROS DÍAS EN TODOS LOS TIPOS DE EMPRESAS (PÚBLICAS Y PRIVADAS). DE ACUERDO A NUESTRO TEMA ES NECESARIO PARA NOSOTROS HABLAR DE COMO SE DA LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO PARA LO CUAL TENEMOS QUE MENCIONAR EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y SU RELACIÓN CON LA CAPACITACIÓN.]

CAPITULO II

ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EL SECTOR PUBLICO

PARA PODER ENTRAR EN MATERIA ES NECESARIO TOMAR EN CUENTA QUE UNO DE LOS OBJETIVOS DE LA PRESENTE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO FEDERAL CONSISTE EN INSTRUMENTAR LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS.

Ver (ESTE SISTEMA ESTÁ COMPUESTO POR VARIOS SUBSISTEMAS Y SON: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE PUESTOS, CALIFICACIÓN DE MÉRITOS, ESCALAFONES, CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, PRESTACIONES, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO, ENTRE LOS MÁS IMPORTANTES.

(PARA EL DESARROLLO DEL PRESENTE CAPÍTULO NOSOTROS CREEMOS NECESARIO DESARROLLAR CADA UNO DE LOS ASPECTOS MENCIONADOS ANTERIORMENTE Y SU RELACIÓN CON EL TEMA DE LA CAPACITACIÓN Y PLANTEAR LA SITUACIÓN ACTUAL.)

(LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL ESTÁ ENCOMENDADA DE ACUERDO A LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, A LOS TITULARES DE LAS DEPENDENCIAS QUE SON LOS RESPONSABLES DE ESTA FUNCIÓN Y QUE LA LLEVAN A CABO SEGÚN

SUS PROPIOS CRITERIOS.]

SE DESCONOCE EN BUENA MEDIDA LA MAGNITUD, CAPACIDAD Y CARACTERÍSTICAS ACTUALES Y POTENCIALES DE LA FUERZA DE TRABAJO QUE ESTÁ AL SERVICIO DEL ESTADO. LA EXISTENCIA DE UN MECANISMO DE PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS NO PERMITE DETERMINAR SI LOS REQUERIMIENTOS OCUPACIONALES ACTUALES POR SECTORES, NIVELES JERÁRQUICOS Y POSICIONES INDIVIDUALES ESTÁN ACEPTABLEMENTE SATISFECHOS, AÚN NO SE CONOCEN NECESIDADES FUTURAS DE PERSONAL, NI EN LO CUALITATIVO NI EN LO CUANTITATIVO, EN CONSECUENCIA SE CARECE DE UNA POLÍTICA UNITARIA QUE COMPRENDE DESDE EL INGRESO DEL TRABAJADOR HASTA EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL, ABARCANDO TODOS LOS ASPECTOS INHERENTES A DICHA RELACIÓN.

SI BIEN EXISTEN INVENTARIOS DE RECURSOS HUMANOS, ESTOS NO SON UTILIZADOS EN TODA SU POTENCIALIDAD, POR FALTA DE ALIMENTACIÓN CONSTANTE DE INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE PARA SU ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN, ETC., Y LA EXPERIENCIA REFLEJA QUE ESTE HA SIDO UN INSTRUMENTO O HERRAMIENTA POCO APROVECHADA.

LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO NO APROVECHAN DE LA MANERA MÁS RACIONAL Y EFICIENTE, LAS APTITUDES DE SUS

RECURSOS HUMANOS, TAMPOCO DESARROLLAN SISTEMÁTICAMENTE - SU CAPACIDAD POTENCIAL PARA UN MEJOR DESEMPEÑO FUTURO, - LA MAYORÍA DE LAS OCASIONES NO DISPONEN DE LOS MEDIOS -- QUE PERMITAN MOTIVARLOS ECONÓMICA, SOCIAL Y PSICOLÓGICA- MENTE PARA SATISFACER EN FORMA ADECUADA LAS LEGÍTIMAS AS- PIRACIONES E INTERESES, DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Y AL MISMO TIEMPO LOS REQUERIMIENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN GU- BERNAMENTAL.

LA GESTIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PRESENTA SERIAS DISPERSIONES Y FRAGMENTACIONES, EN LA_ MEDIDA QUE NO EXISTE VINCULACIÓN CONGRUENTE ENTRE LOS ME- CANISMOS NORMATIVOS, EJECUTIVOS, OPERATIVOS, Y CONSULTI- VOS QUE ESTRUCTURE LOS NIVELES GLOBAL, SECTORIAL E INSTI- TUCIONAL.

POR OTRO LADO NO TODAS LAS SECRETARÍAS Y DEPARTAMEN- TOS DE ESTADO TIENEN LA MISMA GAMA DE CONDICIONES DE -- TRABAJO. EN ESTE CAMPO LA SITUACIÓN QUE PRESENTA EL GO- BIERNO EN SU CONJUNTO, ES MUY DESIGUAL Y DEPENDE EN MU- CHO DE LOS CRITERIOS QUE SE SUSTENTAN SOBRE LA MATERIA.

EXISTEN CARACTERÍSTICAS MUY GENERALIZADAS EN LAS -- UNIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL COMO SON: FUN- CIONES RUTINARIAS DE REGISTRO, TRÁMITE Y SANCIÓN QUE OCU

PAN BUENA PARTE DEL TIEMPO Y SUELEN ESTAR MUY ALEJADAS - DE OTRAS FUNCIONES QUE SE ENCUENTRAN EN PRIMER ORDEN COMO SON: PLANEACIÓN, SUELDOS Y SALARIOS, CAPACITACIÓN Y - DESARROLLO, MOTIVACIÓN Y EVALUACIÓN.

LA SITUACIÓN QUE PRESENTAN LAS PRINCIPALES FUNCIONES REALIZADAS EN EL SECTOR CENTRAL, EN TORNO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ES LA SIGUIENTE.

RECLUTAMIENTO

LA COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO EN MÉXICO -- CREA UN DESEQUILIBRIO CONSTANTE ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE MANO DE OBRA.

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA AÚN EN LAS ETAPAS RECIENTES DE LA INDUSTRIALIZACIÓN ACELERADA DEL PAÍS, SIEMPRE HA PRESENTADO UNA FUENTE ATRACTIVA DE MANO DE OBRA, POR LO TANTO, NO HA HABIDO NECESIDAD DE PONER EN PRÁCTICA -- TÉCNICAS TAN AVANZADAS EN MATERIA DE RECLUTAMIENTO; GENERALMENTE SALVO EN ALGUNAS CUANTAS ESPECIALIDADES, SE TIENE EN MAYOR NÚMERO EN CANDIDATOS QUE PLAZAS DISPONIBLES.

ES NOTORIA LA FALTA DE TÉCNICA QUE SE SIGUE EN NUESTRA ADMINISTRACIÓN RESPECTO A ESTE ASPECTO TAN IMPORTAN-

TE, NO SE LE DA UNA MAYOR IMPORTANCIA, EN VIRTUD DE QUE EL VOLUMEN DE ASPIRANTES ES MAYOR AL NÚMERO DE VACANTES QUE SE PRETENDE CUBRIR Y, POR LO TANTO, SE CONSIDERA INNECESARIA LA PROMOCIÓN DE UN RECLUTAMIENTO QUE ATRAIGA MÁS PERSONAS.

SELECCION

EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO MEXICANO, UNO DE LOS PROBLEMAS MÁS IMPORTANTES QUE TIENE EL GOBIERNO RESPECTO AL PERSONAL ES EL DE SU SELECCIÓN, PARA ESTO EL PROCEDIMIENTO MÁS EFICIENTE ES EL DE LOS EXAMENES, PERO LOS QUE COMUNMENTE SE PRACTICAN, NO PARECEN SER LOS ADECUADOS -- YA QUE HAY MUCHOS FACTORES QUE INFLUYEN PARA QUITARLES LA FUERZA QUE POR LO GENERAL SE LES ATRIBUYE, LA MAYORÍA DE ELLOS SE REFIERE A CONOCIMIENTOS SUPERFICIALES SOBRE DETERMINADA MATERIA QUE NO COMPRENDE EL ESTUDIO DE LAS FACULTADES DEL INDIVIDUO, DE SU ACTITUD, APTITUD, ETC.

ÓTRA DE LAS RAZONES DEL ESTANCAMIENTO EN LOS SISTEMAS RACIONALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL, ES LA OPOSICIÓN SISTEMÁTICA POR PARTE DE QUIÉNES VERÍAN EL PELIGRO DE PERDER PRIVILEGIOS, Y LA POSICIÓN DE QUE DISFRUTAN; DE IMPLANTARSE UN SISTEMA INTEGRAL DE PERSONAL CAMBIARÍA LA

ESTRUCTURA FORMAL Y MATERIAL; DE ÉSTA MANERA LOS ALTOS -
FUNCIONARIOS VERÍAN MUY MERMADA LA POSIBILIDAD DE HACER_
NOMBRAMIENTOS Y SE VERÍAN OBLIGADOS A CUBRIR UN BUEN NÚ-
MERO DE PLAZAS IMPORTANTES CON PERSONAS DE PROBADA COMPE
TENCIA Y HABILIDAD, TAL VEZ ESCOGIDAS DE UNA LISTA QUE -
LES PROPORCIONARÍA UNA OFICINA CENTRAL DE SELECCIÓN, ASÍ
COMO ACEPTAR A QUIÉNES YA SE ENCONTRABAN EN LA OFICINA -
Y HABÍAN SIDO NOMBRADOS POR OTRO FUNCIONARIO.

EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, LAS PLAZAS NO SE -
PONEN A CONCURSO A FIN DE ATRAER A LOS MEJORES ELEMENTOS
DESPUÉS DE UAN AMPLIA DIFUSIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE -
TRABAJO, SINO QUE CASI SIEMPRE, SE DEJA A CRITERIO PARTI
CULAR DE LOS JEFES DECIDIR SOBRE SUS EMPLEADOS SUBALTER-
NOS.

INDUCCION AL PUESTO

EN LAS DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES UNA VEZ QUE SE_
HA DADO LA APROBACIÓN PARA QUE EL TRABAJADOR ENTRE A FOR
MAR PARTE DE LA DEPENDENCIA, SIN QUE SE EFECTÚE UNA VER-
DADERA INDUCCIÓN AL PUESTO QUE VA A DESEMPEÑAR, GENERAL-
MENTE LA INDUCCIÓN SE REDUCE A LA PRESENTACIÓN DE SUS --
COMPAÑEROS DE TRABAJO Y DE SU JEFE INMEDIATO, DE ESTA MANERA SE-

DEJA AL TRABAJADOR INTEGRARSE COMO PUEDA AL EQUIPO, Y ENTERRARSE OCASIONALMENTE DE LAS POLÍTICAS, LOS PROCEDIMIENTOS Y FUNCIONES DE LA DEPENDENCIA. CON ÉSTO SE DESVIRTÚA LA ESENCIA MISMA DE LA ADMINISTRACIÓN COMO TRABAJO COOPERATIVO Y SE INTERPONEN SERIOS OBSTÁCULOS PARA LA COMUNICACIÓN EN TODAS SUS FORMAS.

VALUACION DE PUESTOS

EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEXICANA SE CARECE DE SISTEMAS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PUESTOS. LA PONDERACIÓN DE CADA UNO DE LOS PUESTOS DEBERÍA ESTABLECER LOS NIVELES DE LOS SALARIOS Y SUELDOS EN LAS RESPECTIVAS CATEGORÍAS.

AL NO HABER, UN CRITERIO SÓLIDO PARA FIJAR EL VALOR DE LOS PUESTOS, LOS TRABAJADORES QUE EXISTEN SE FORMULAN TOMANDO COMO BASE EL CONCEPTO TRADICIONAL, ES DECIR, LOS NIVELES DE LOS SUELDOS Y SALARIOS QUE CORRESPONDE A LAS DISTINTAS CATEGORÍAS SE FIJAN MEDIANTE SISTEMAS PROPORCIONALES PROGRESIVOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL VALOR OBJETIVO DE LOS PUESTOS.

CLASIFICACION DE LOS PUESTOS

AÚN CUANDO EL CATÁLOGO DE EMPLEOS DE LA FEDERACIÓN

SE LE HAN HECHO MODIFICACIONES POSITIVAS, TENDIENTES A -
SIMPLIFICAR LA ESTRUCTURA DE LAS CATEGORÍAS Y DE SUS CO-
RESPONDIENTES RECEPCIONES ECONÓMICAS, TODAVÍA ES UN ME-
CANISMO QUE EN LO RELATIVO A LA IDENTIFICACIÓN DEL CONTE-
NIDO Y RESPONSABILIDAD DE TRABAJO DE LOS DISTINTOS PUES-
TOS, INDUCE MÁS A LA CONFUSIÓN QUE AL ORDEN; COMO ES ---
ENUNCIATIVO, NO PERMITE IDENTIFICAR EN FORMA SUFICIENTE,
NI EL TIPO DE TRABAJO, NI LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA
SU CORRECTO DESEMPEÑO, EN CONSECUENCIA NO SIEMPRE SE SA-
BE QUIEN RESULTA IDÓNEO PARA CADA PUESTO ADMINISTRATIVO.

EXISTEN CASOS SEÑALADOS QUE SE DESAJUSTAN ENTRE LOS
REQUERIMIENTOS DEL PUESTO Y LAS CARACTERÍSTICAS DE QUIÉ-
NES LOS OCUPAN, EN PARTE ELLO SE DEBE A QUE LOS REQUISI-
TOS DE LOS CARGOS NO ESTÁN CLARAMENTE DEFINIDOS; AL SER_
LA OFERTA DE RECURSOS HUMANOS CONSIDERABLEMENTE MAYOR --
QUE LA DEMANDA DE SERVICIOS PERSONALES (SALVO EN EL CASO
DE ALGUNAS ESPECIALIDADES), SE PODRÍA SUPONER QUE LA MA-
YORÍA DE LOS PUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO, ESTÁN SATISFAC-
TORIAMENTE CUBIERTOS, EN REALIDAD NO OCURRE ASÍ.

COMO NO EXISTEN ANÁLISIS DE PUESTOS EN LOS CUALES -
ESTEN BASADAS LAS CLASIFICACIONES, ÉSTAS PRESENTAN MU---
CHOS DEFECTOS QUE, A SU VEZ, VAN A REPERCUTIR EN LA ADMI-
NISTRACIÓN DE SALARIOS CREANDO PROBLEMAS ESCALAFONARIOS.

CALIFICACION DE MERITOS

LA EVOLUCIÓN DE LOS MÉRITOS DE UNA PERSONA, COMO BASE PARA EFECTUAR LAS PROMOCIONES, NO ESTÁ CONSIDERADA -- EXPRESAMENTE EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL, SE APLICA DE MANERA OCASIONAL EN EL GOBIERNO, CON VARIACIONES DE DEPENDENCIA A DEPENDENCIA Y NO EXISTEN CRITERIO NI SISTEMAS UNIFORMES PARA ELLO.

CABE DECIR QUE AÚN EN ESTE TEMA TAN DELICADO, NO SE LLEGA A UNA APRECIACIÓN VERDADERA DEL ESFUERZO INDIVIDUAL, SINO MÁS BIEN, SE CONSIDERA EL TRANCURSO DEL TIEMPO COMO LA PRINCIPAL MEDIDA DE COMUNICACIÓN. AGREGÁNDOSE ALGUNOS OTROS REQUISITOS COMO SON: TÍTULO PROFESIONAL, PRESENTACIÓN DE UN EXÁMEN DE COMPETENCIA, EL QUE LA MAYOR PARTE DE LAS VECES NO SE REALIZA CON LOS REQUISITOS NECESARIOS, ANTIGUEDAD EN EL PUESTO, ETC. LO QUE A TODAS LUCES RESULTA INSUFICIENTE PARA DAR UN ÍNDICE CORRECTO, PRIMERO DE LOS CONOCIMIENTOS EFECTIVOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y, SEGUNDO, DE LAS POSIBILIDADES DE AMPLIAR Y MEJORAR TANTO LOS PROPIOS CONOCIMIENTOS COMO LA CLASIFICACIÓN INDIVIDUAL.

ESCALAFONES

LOS ESCALAFONES DEL SECTOR PÚBLICO, EN SU GRAN MAYO

RÍA SON MECANISMOS O SISTEMAS MEDIANTE LOS CUALES SE PROMUEVE A LOS TRABAJADORES DE UN NIVEL O CATEGORÍA PRESUPUESTARIOS AL INMEDIATO SUPERIOR, PERO DENTRO DEL MISMO PUESTO, ES DECIR, EN EL DESEMPEÑO DE IDÉNTICA FUNCIÓN -- TANTO CUALITATIVAMENTE COMO CUANTITATIVAMENTE, ESTOS -- SISTEMAS ENTRE OTRAS CONSECUENCIAS GRAVES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA HAN OCASIONADO DEFORMACIONES DE LAS PLANTILLAS PRESUPUESTARIAS DE PUESTOS CALIFICADOS, LO -- QUE HA CONDUCIDO A DUPLICAR Y MULTIPLICAR EL NÚMERO DE PLAZAS.

EN VARIAS DEPENDENCIAS, LOS FACTORES "CONOCIMIENTOS" Y "APTITUD" SE CLASIFICAN MEDIANTE LOS INFORMES RENDIDOS POR SUBCOMISIONES CALIFICADORAS, QUIÉNES TERMINAN POR -- OTORGAR A TODO EL MUNDO, LA MÁXIME PUNTUACIÓN A FIN DE -- QUE LA ANTIGUEDAD DESEMPATE, ASCENDIENDO A LA PLAZA SUPERIOR EL TRABAJADOR CON MAYOR TIEMPO DE SERVICIO, DE --- QUIEN NO SE TIENE EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS NOTA CIERTA SOBRE SU EFICIENCIA. RESPECTO A LA ANTIGUEDAD LA LEY LA HACE VALER PARA FINES ESCALAFONARIOS, EXCLUSIVAMENTE COMO FACTOR DE DESEMPATE ENTRE IDÉNTICAS CONDICIONES DE CONOCIMIENTOS Y APTITUDES (LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO; ARTÍCULO 51).

104424

SIN EMBARGO, DENTRO DE ALGUNOS SISTEMAS EN USO, SE COMETE EL ERROR DE CONSIDERARLO UN FACTOR PUNTUABLE DENTRO DE LA CLASIFICACIÓN, O BIEN DE CONVERTIRLO EN EL ÚNICO FACTOR OBJETIVO DE ASCENSO POR FALTA DE MÉTODOS ADECUADOS DE CLASIFICACIÓN.

LA ANTIGUEDAD POR SI MISMA NO COMO FACTOR DE ASCENSO, DEBE SER RESTRINGIDA CON AUMENTOS PERIÓDISTICOS POR AÑOS DE SERVICIO, TAL COMO SEÑALA LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

OTRO PROBLEMA LO CONSTITUYE LA CLASIFICACIÓN DE LA "APTITUD", QUE HABRÍA DE REFERIRSE A LAS POSIBILIDADES DEL DESEMPEÑO DEL PUESTO A QUE SE ASPIRA Y QUE DEBIDO A CONFUSIONES, SU CLASIFICACIÓN SE ORIENTA A LA ELEVACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA PLAZA ANTERIOR A LA DE LA ADSCRIPCIÓN POR ALCANZAR.

EN CLANTO A LA EVALUACIÓN DE LA DISCIPLINA Y LA PUNTUALIDAD, SON POCOS LOS SISTEMAS QUE EFECTÚAN LA ADECUADA SEPARACIÓN DE AMBOS ASPECTOS, ES PRÁCTICA GENERALIZADA, QUE UN FACTOR PARA EVALUAR COMPORTAMIENTO EN EL SERVICIO (SUBJETIVO) SE MEZCLA CON OTROS QUE SE REFIERE A ASPECTOS TOTALMENTE MENSURABLES (OBJETIVO) COMO LO SON LAS FALTAS Y LOS RETARDOS EN LA LLEGADA AL TRABAJO, LAS ÚNICAS DIFERENCIAS EN CLASIFICACIÓN QUE EN OCASIONES SE

PRESENTAN EN LA EVALUACIÓN ESCALAFONARIA, LAS ARROJA ES TE FACTOR, CUANDO LAS OFICINAS DE CONTROL DE ASISTENCIA INFORMAN OPORTUNAMENTE LAS INCIDENCIAS DEL PERSONAL.

POR OTRA PARTE, LAS ESTRUCTURAS ESCALAFONARIAS EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, NO RESPONDE A LAS NECESIDADES FUNCIONALES DE LAS MISMAS, SINO -- QUE SE CONSTITUYEN CON UN CRITERIO EXCLUSIVAMENTE PRESU PUESTARIO Y UNA ESTRUCTURA OCUPACIONAL RÍGIDA, INCOMPATIBLE CON LA EVOLUCIÓN NATURAL DEL APARATO ADMINISTRATIVO E INCONGRUENTE CON LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LAS DEPENDENCIAS.

LOS SISTEMAS PROMOCIONALES O ESCALAFONARIOS, QUE ESTÁN ADECUADAMENTE PLANTEADOS EN SU BASE JURÍDICA SE DISTORSIONAN GENERALMENTE EN LA PRÁCTICA.

PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

LAS PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES PARA EL TRABAJADOR SON BÁSICAMENTE LOS QUE PRESTA EL ISSSTE, ADEMÁS EN ALGUNOS CASOS EXISTEN OTRAS PRESTACIONES Y SERVICIOS QUE EN FORMA INDEPENDIENTE O SUBROGADA, SON ADMINISTRADAS POR CIERTAS DEPENDENCIAS.

EN RESUMEN, LAS PRESTACIONES QUE OTORGA EL ISSSTE_ SON LAS SIGUIENTES:

- DESCANSO DE DOS DÍAS POR CINCO DE TRABAJO.
- VACACIONES POR DOS PERÍODOS DE DIEZ DÍAS HÁBILES DEL AÑO, PARA QUIENES HAN CUMPLIDO MÁS DE SEIS MESES DE TRABAJO (SERVICIO).
- LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR GRAVIDÉZ Y DESCANSO ADECUADO PARA AMAMANTAR A LOS VÁSTAGOS.
- LICENCIA CON GOCE DE SUELDO, MITAD DE SUELDO O SIN SUELDO POR ENFERMEDAD.
- LICENCIA CON GOCE DE SUELDO POR MOTIVOS SINDICALES, POR OCUPAR OTROS PUESTOS, O DE ELECCIÓN POPULAR.
- SERVICIOS MÉDICOS Y MEDICINAS PARA EL TRABAJADOR Y SUS FAMILIARES.
- SEGURIDAD CONTRA RIESGOS PROFESIONALES Y ACCIDENTES.
- PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS Y A CORTO PLAZO.

- CRÉDITO PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA BARATA.
- GUARDERÍAS INFANTILES Y TIENDAS DE DESCUENTO.
- CENTROS DE VACACIONES Y RECUPERACIÓN.
- JUBILACIÓN, VEJEZ E INVALIDEZ.
- SEGURO POR CAUSA DE MUERTE.
- INDEMNIZACIÓN GLOBAL.

EN EL CASO MENCIONADO SE PROTEGE A AQUELLAS PERSONAS CUYOS CARGOS Y SUELDOS ESTÁN CONSIGNADOS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS PRESUPUESTOS REGULARES CORRESPONDIENTES, PERO A MENUDO SE EXCLUYEN INJUSTIFICADAMENTE A CIERTOS GRUPOS DE EMPLEADOS SUJETOS A REGÍMENES LABORALES BAJO CONTRATO INDIVIDUAL, HORARIOS Y LISTA DE RAYA ENTRE OTRAS.

CAPACITACION Y DESARROLLO

[SE HAN ADOPTADO MEDIDAS QUE REVELAN UN CAMBIO EN EL ENFOQUE TRADICIONAL DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, DE MANERA PERMANENTE Y A DIVERSOS NIVELES, PERO POR LO GENERAL DICHA LABOR SE HA LLEVADO A CABO EN FORMA FRAGMENTADA, DESCOORDINADA, DUPLICATORIA, Y CON UNA UTILIZACIÓN POCORACIONAL DE LOS RECURSOS DISPONIBLES, POR OTRA PARTE NO EXISTE UNA ADECUADA VINCULACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CA-

PACITACIÓN CON EL SISTEMA ESCALAFONARIO.]

SE CARECE DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN GLOBAL Y -
SECTORIAL QUE INTEGRO NORMATIVA Y COORDINADAMENTE LOS -
PROGRAMAS DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES RESPONSABLES.

SIN LA PRETENSÓN DE ANALIZARLOS EXHAUSTIVAMENTE -
SE ENUMERAN LOS PROBLEMAS QUE EN ESTE SENTIDO PUEDEN --
SER MÁS SIGNIFICATIVOS Y QUE EN MAYOR O MENOR MEDIDA --
HAN RETRASADO EFICACIA A LOS PROGRAMAS EN LA MATERIA.

✓ POR LA AUSENCIA DE LINEAMIENTOS GLOBALES, INSTITU
CIONALES Y SECTORIALES, LAS UNIDADES DE CAPACITACIÓN --
HAN OPERADO EN FORMA UN TANTO ANÁRQUICA, EJECUTANDO PRO
GRAMAS POCO CONSISTENTES Y GENERANDO EN LOS TRABAJADO--
RES ESPECTATIVAS DE DESARROLLO QUE NO LLEGAN A SATISFA
CERSE.

✓ NO HA EXISTIDO UN CONSENSO SOBRE LOS OBJETIVOS GE
NERALES Y PARTICULARES, QUE DEBE ALCANZAR EL ESFUERZO -
SISTEMÁTICO DE CAPACITACIÓN.

✓ - CONSECUENTEMENTE NO SE HA DISPUESTO DE UN CUER
PO DE POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS QUE DELIMITEN Y ORIEN--
TEN LAS DECISIONES EN ESTE CAMPO.

- ASÍ MISMO HA SIDO COMÚN LA IMPROVISACIÓN EN LA AUSENCIA DE CRITERIOS Y RECURSOS TÉCNICOS APLICABLES A LOS PROCESOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES, DISEÑO DE PROGRAMAS, EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES CONSECUENTES Y EVALUACIÓN INTEGRAL DE LOS ESFUERZOS.

✓ - POR OTRA PARTE LA CUANTÍA Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS RECURSOS DESTINADOS AL IMPULSO DE ESTAS ACTIVIDADES HAN SIDO INSUFICIENTES TOMANDO EN CUENTA LA MAGNITUD DE LAS NECESIDADES POR SATISFACER.

- LAS LÍNEAS DE COORDINACIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL Y SECTORIAL SON INSUFICIENTES Y EN OCASIONES PRÁCTICAMENTE NULA, LO QUE HA CONDUCTIDO A SOBREPOSICIONES INNECESARIAS, LO QUE SE REFLEJA A SU VEZ EN DESPERDICIO DE LOS RECURSOS DISPONIBLES.

✓ - EXISTEN CASOS EN LOS QUE SI BIEN SE CUENTA CON UN PRESUPUESTO AUTORIZADO, ESTE NO SE EJERCE POR FALTA DE LINEAMIENTOS Y POLÍTICAS.

mp ✓ - POR ESTAS RAZONES HA SIDO DIFÍCIL IMPRIMIR A LOS ESFUERZOS DE CAPACITACIÓN UN CARÁCTER INSTITUCIONAL, SISTEMÁTICO Y PERMANENTE.

RELACIONES LABORALES

EN LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO MEXICANO SÓLO HAY UN SINDICATO, TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A FORMAR PARTE DE ÉL, EXCEPTO EL PERSONAL DE CONFIANZA. LOS SINDICATOS INTEGRAN LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

LAS RELACIONES SINDICALES CONSTITUYEN UNA FUNCIÓN-COMÚN A CASI TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL SECTOR PÚBLICO, AUNQUE SU EJERCICIO, DISTA MUCHO DE ESTAR APOYADO EN RECURSOS TÉCNICOS. NO EXISTE POR LO GENERAL UNA INVESTIGACIÓN SERIA DE TODOS LOS ELEMENTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL QUE SE NEGOCIAN EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA Y POR OTRA PARTE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO Y DE LOS CONVENIOS DERIVADOS DEL MISMO ESTÁN SUJETOS EN EXCESO AL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN CASUÍSTICA Y POLÍTICA.

ASÍ MISMO, EXISTEN OTROS OBSTÁCULOS PARA SU CORRECTA APLICACIÓN.

- NO EXISTEN CRITERIOS UNIFORMES NI MECANISMOS Y --
PROCEDIMIENTOS CONSTITUCIONALES ADECUADOS QUE GARANTICEN UNA JUSTA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES.

- LA ATENCIÓN DE LA FUNCIÓN INHERENTE A LAS RELACIONES LABORALES SE ENCUENTRA DILUÍDA EN DIVERSAS UNIDADES Y NIVELES JERÁRQUICOS.

- EXISTE UN COMPLEJO Y VARIADO UNIVERSO DE DISPOSICIONES JURÍDICAS DESTINADAS A REGULAR LA RELACIÓN DEL ESTADO CON SUS TRABAJADORES.

✓ - POR LO GENERAL NO SE DIFUNDEN ADECUADAMENTE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO ENTRE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, PROVOCÁNDOSE SERIOS PROBLEMAS POR SU DESCONOCIMIENTO.

LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL EXISTENTE ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECE DE UN MARCO NORMATIVO ADECUADO. ESTE PUNTO PUEDE SER MOTIVO DE UN MUY INTERESANTE ESTUDIO.

POR OTRA PARTE, LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEVINO, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, EN LA EJECUCIÓN DE LOS ACTOS TRADICIONALES DE CONTROL DE PERSONAL EN SENTIDO ESTRICTO, DONDE SE DESARROLLAN MÉTODOS DE EVALUACIÓN BASADOS EN LA PUNTUALIDAD Y DISCIPLINA APARENTE DE LOS TRABAJADORES PUES ES IMPOSIBLE MEDIR LA EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES CUANDO ÉSTAS SON INDE--

FINIDAS Y, POR LO TANTO INMESURABLES.

EN OTRO SENTIDO, Y DEBIDO A QUE EL ESTADO SE CON--
VIRTIÓ EN IMPORTANTE FUENTE DE EMPLEO, LAS DISTINTAS DE
PENDENCIAS HAN HECHO CRECER EL NÚMERO DE SUS RECURSOS -
HUMANOS DESORDENADAMENTE, SIN OBEDECER A PLANES DE EX--
PANSIÓN PREVIAMENTE CONCEBIDO QUE CORRESPONDEN A UNA --
PROGRAMACIÓN CONSECUENTE Y A OBJETIVOS DEFINIDOS, OBSER^{imp.}
VÁNDOSE POR EJEMPLO QUE EN MUCHOS CASOS SE HA CONTRATA-
DO A LA PERSONA Y DESPUÉS SE LE HA DADO QUEHACERES.

LAS CARENCIAS Y DEFECTOS QUE SE APRECIAN EN LOS --
 SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO CEN--
 TRALIZADO SON EL RESULTADO DE UN LARGO PROCESO EN EL --
 CUAL PRIMERO SE HAN EMITIDO LAS NORMAS Y DESPUÉS SE HAN
 TRATADO DE ADOPTAR A ELLAS EL COMPORTAMIENTO DE LOS GRU
 POS HUMANOS A QUIENES AQUÉLLAS ESTÁN DIRIGIDAS, CON LA_
 CONSIGUIENTE FALTA DE CORRESPONDENCIA ENTRE LA REALIDAD
 Y LA LEY.

ES POR LO MENCIONADO ANTERIORMENTE QUE UNA VEZ QUE
 HEMOS HABLADO DE CÓMO SE DA LA ADMINISTRACIÓN DE RECUR-
 SOS HUMANOS Y LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO EN -
 LA REALIDAD, NOS AVOQUEMOS EN EL SIGUIENTE CAPÍTULO A -
 VER LOS ASPECTOS LEGALES CONCRETOS DE LA CAPACITACIÓN ->

EN DICHO SECTOR PARA PODER TENER UNA VISIÓN MÁS GENERAL
SOBRE LO QUE ES Y LO QUE DEBE SER ÉSTA ÚLTIMA.

104424

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION EN EL
SECTOR PUBLICO

EN EL CAPÍTULO ANTERIOR SE HABLÓ DE COMO ES LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO Y NOS HEMOS DADO UNA IDEA DE QUE ÉSTA ES - AÚN DEFICIENTE EN VARIOS ASPECTOS, COMPARÁNDOLA CON LAS BASES JURÍDICAS SOBRE LAS CUALES DEBE GUIARSE TODO ESFUERZO PARA MEJORAR LA SITUACIÓN QUE PREVALECE ACTUALMENTE. ES ASÍ COMO EL PRESENTE CAPÍTULO CONTIENE EL MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN (CONCRETAMENTE EN EL SECTOR PÚBLICO Y ALGUNOS ANTECEDENTES IMPORTANTES QUE ES NECESARIO CONSIDERAR PARA SU MEJOR COMPRESIÓN).

ANTECEDENTES

LA REVOLUCIÓN MEXICANA DE 1910, RECOGE LAS ASPIRACIONES DE LA CLASE TRABAJADORA QUE EN NUESTRO PAÍS, AL IGUAL QUE EN MUCHOS OTROS, NO TENÍA GARANTÍAS COMO TAL Y ERA SUJETA DE EXPLOTACIÓN.

CON EL PROPÓSITO DE GARANTIZAR UN MEJOR NIVEL DE VIDA A QUIENES VIVÍAN DE SU FUERZA DE TRABAJO Y CON LA FIRME PROTECCIÓN, POR PARTE DEL ESTADO DE CONSTRUIR UN PAÍS QUE FUERA PRODUCTIVO, EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917 INTERPRETE DE LAS ASPIRACIONES NACIONALES; INCLUYÓ EN NUES-

TRA CARTA MAGNA EL ARTÍCULO 123, Y ASÍ, SE LOGRÓ ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN - EN LOS TALLERES, EN EL COMERCIO Y EN EL CAMPO.

EN 1917, LO IMPORTANTE ERA PROTEGER A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, YA QUE CONSTITUÍAN LA MAYORÍA. - POSTERIORMENTE, EL ESTADO HABRÍA DE CREAR UN RÉGIMEN JURÍDICO PROPIO PARA QUIENES, POR SERVIR A LA NACIÓN, NO QUEDABAN COMPRENDIDOS DENTRO DE LAS CLÁSICAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES QUE CONTEMPLABA EL ARTÍCULO 123.

EL GENERAL LÁZARO CÁRDENAS, AÚN CON LAS CONDICIONES ADVERSAS POR LA REIVINDICACIÓN DE LA SOBERANÍA NACIONAL QUE REDUCIERON EN SU EJERCICIO GUBERNAMENTAL, COMPRENDIÓ LOS PLANTEAMIENTOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y -- APOYÓ EL PROYECTO QUE CULMINÓ CON LA EXPEDICIÓN DEL ESTATUTO JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PATRONES DE LA UNIÓN, PUBLICADO EL 5 DE DICIEMBRE DE 1938.

DICHO ESTATUTO EXCLUYÓ A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS QUE POR SU RELACIÓN DIRECTA CON LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS SE REGULABAN POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON EXCEPCIÓN DE AQUELLOS ADSCRITOS EN ENTIDADES PARAESTATALES QUE POR CIRCUNSTANCIAS QUE CORRESPONDÍAN A INTERESES NACIONALES, DEBÍAN REGIRSE POR LAS NOR-

MAS JURÍDICAS PARA EL SECTOR PÚBLICO.

EL ESTATUTO JURÍDICO DE 1938 FUE ABROGADO EN 1941 Y SUSTITUIDO POR OTRO QUE EN LO FUNDAMENTAL GUARDÓ LAS MISMAS DISPOSICIONES.

EL 5 DE DICIEMBRE DE 1960, REPRESENTA UNA FECHA -- HISTÓRICA YA QUE SE ADICIONÓ EL APARTADO "B" AL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, COMO TALES, SE ELEVARON AL RANGO CONSTITUCIONAL

PARA REGLAMENTAR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123, SE EXPIDIÓ EL 28 DE DICIEMBRE DE 1963, LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DISPOSICIÓN CON LA QUE SE APLICARON LOS DERECHOS LABORALES DE UN SECTOR DE TRABAJADORES QUE TENDÍAN A INCREMENTAR EL NÚMERO DE RESPONSABILIDADES ANTE LA SOCIEDAD.

BASES JURIDICAS DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PUBLICO

AUNQUE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, SE EXCLUYE EL PERSONAL DE -

CONFIANZA QUE LABORA EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA Y EN ALGUNAS ENTIDADES PARAESTATALES CUYOS TRABAJADORES SE REGULAN POR ESTA LEY; OTRAS DISPOSICIONES JURÍDICAS, COMO LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO LOS INCLUYEN EN LO RELATIVO A CAPACITACIÓN.

PARA LOS PROPÓSITOS DEL PRESENTE DOCUMENTO ES DE INTERÉS MENCIONAR LAS DISPOSICIONES JURÍDICAS QUE NORMAN LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS "LA FRACCIÓN VII DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DE SU PERSONAL".

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. "EL ARTÍCULO 43, INCISO F, SE PRECISA LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL ESTADO, DE IMPARTIR CONOCIMIENTOS PARA QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN OBTENER ASCENSOS CONFORME AL ESCALAFÓN".

"EL ARTÍCULO 44, FRACCIÓN VIII SEÑALA LA OBLIGACIÓN

DE LOS TRABAJADORES DE ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN A FIN DE MEJORAR SU PREPARACIÓN Y EFICIENCIA."

EN LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS FAMILIARES.

PODEMOS MENCIONAR AHORA QUE MÉXICO FUÉ EL PRIMER -- PAÍS EN EL MUNDO QUE CONSIDERÓ CONSTITUCIONALMENTE EL DE RECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO SOCIAL. ES CON BASE - EN LA PROMULGACIÓN DEL CONSTITUYENTE EN 1917 QUE CATORCE AÑOS DESPUÉS, NACE LA LEY REGLAMENTARIA QUE CONTEMPLABA_ EN DETALLE AL TRABAJO Y SU PROBLEMÁTICA PARTICULAR, (LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931).

LA OBLIGACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ESTABLECIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE - AGOSTO DE 1931, LA LEY FUÉ REMITIDA AL CONGRESO DE LA -- UNIÓN Y APROBADA POR LAS CÁMARAS LEGISLATIVAS FEDERALES_ (DIPUTADOS Y SENADORES).

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE FUÉ OBJETO DE UNA MALA - APLICACIÓN POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS, OCACIONANDO ASÍ DESVIRTUAMIENTOS EN CUANTO A LOS OBJETIVOS QUE REALMENTE SE PRETENDÍA ALCANZAR.

CON CONTRATO DE APRENDIZAJE TUVO UNA VIGENCIA DE CERCA -
DE 39 AÑOS (1970) Y LA RUPTURA DE ÉSTA SE DEBIÓ A QUE EL
PAÍS CAMBIÓ CONSIDERABLEMENTE DURANTE ESE LAPSO DE UNA -
ETAPA DE DESARROLLO A OTRA, CARACTERIZADA POR UN PROCESO
DE INTENSO DESENVOLVIMIENTO A LOS SECTORES INDUSTRIALES,
COMERCIALES Y DE SERVICIO, TANTO EN LAS EMPRESAS PÚBLI--
CAS, COMO PRIVADAS.

EN 1970, LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO INSERTA -
ENTRE SUS NUEVAS DISPOSICIONES LAS FRACCIONES XIV Y XV -
DEL ARTÍCULO 132, LAS CUALES ESTABLECEN TEXTUALMENTE:

FRACCIÓN XIV. "HACER POR SU CUENTA, CUANDO EMPLEEN
MÁS DE CIEN Y MENOS DE MIL TRABAJADORES, LOS GASTOS IN--
DISPENSABLES PARA SOSTENER EN FORMA DECOROSA LOS ESTU--
DIOS TÉCNICOS, INDUSTRIALES O PRÁCTICOS, EN CENTROS ESPE--
CIALES, NACIONALES O EXTRANJEROS, DE UNO DE SUS TRABAJA--
DORES O DE UNO DE LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES, DESIGNA
DO EN ATENCIÓN A SUS APTITUDES, CUALIDADES Y DEDICACIÓN'
POR LOS MISMOS TRABAJADORES Y EL PATRÓN.

FRACCIÓN XV. "ORGANIZAR PERMANENTEMENTE O PERIÓDI--
CAMENTE CURSOS O ENSEÑANZAS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL_
O DE ADIESTRAMIENTO PARA SUS TRABAJADORES, DE CONFORMI--
DAD CON LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE, DE COMÚN ACUERDO, --

ELABOREN CON LOS SINDICATOS O TRABAJADORES, INFORMANDO -
DE ELLOS A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,
O A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO DE LOS ESTADOS, TERRITO--
RIOS Y DISTRITO FEDERAL.

POR ACUERDO PRESIDENCIAL: EL ACUERDO PUBLICADO EN -
EL DIARIO OFICIAL DEL 26 DE JUNIO DE 1971, POR EL CUAL -
SE ESTABLECE QUE LAS DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO FEDERAL -
Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS INCORPORADOS AL RÉGIMEN DEL --
ISSSTE PROCURARÁN LA MEJOR CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA -
DE SU PERSONAL PARA LO CUAL COORDINARÁN CON EL MISMO INS
TITUTO LA ACCIÓN QUE EN ESTA MATERIA REALICEN EN FAVOR -
DE SUS TRABAJADORES.

EL ACUERDO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 28 DE
DICIEMBRE DE 1972, POR EL CUAL SE CREA LA COMISIÓN DE RE
CURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO FEDERAL, A LA CUAL SE LE ---
ASIGNA, ENTRE OTRAS ATRIBUCIONES; PROPONER SISTEMAS DE -
ORGANIZACIÓN PARA ENTENDER LAS FUNCIONES DE CAPACITACIÓN.

EN EL ACUERDO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DEL 5 -
DE ABRIL DE 1973, QUE REITERA LO DISPUESTO POR EL ACUER-
DO DEL 26 DE JUNIO DE 1971 ANTES MENCIONADO, INSTRUMEN--
TANDO LA COORDINACIÓN ENTRE LOS MECANISMOS DE CAPACITA--
CIÓN ENTRE LAS DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO FEDERAL Y EL -
INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABA
JADORES DEL ESTADO PARA EL PERSONAL, ASÍ COMO LA SECRE-

TARÍA DE LA PRESIDENCIA PARA LA CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE CONFIANZA.

ACTUALMENTE ES ATRIBUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO, A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL.

EN 1976, AÑOS DESPUÉS, SE IMPLEMENTARÍAN REFORMAS LEGALES A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (S.T.P.S.), EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON EL OBJETO DE APORTAR NUEVOS CONCEPTOS E IDEAS QUE POSTERIORMENTE FUERAN RETOMADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

ES POR ESTO QUE EN 1977, EN EL SEGUNDO PERÍODO DE SESIÓN LEGISLATURA EN EL CONGRESO DE LA UNIÓN, SE INCORPORA COMO ADICIÓN LA FRACCIÓN XII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, RIGE LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y EN GENERAL, DE TODOS LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN FORMA PERSONAL Y BAJO LA DIRECCIÓN Y VIGILANCIA DE PATRONES PARTICULARES, QUEDANDO COMO SIGUE:

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, FRACCIÓN XIII. " LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD ESTARÁN OBLIGA-

DAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACIÓN O --
ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO:

ES ASÍ COMO LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y -
ADIESTRAR SE ELEVA AL RANGO CONSTITUCIONAL MEDIANTE EL -
DECRETO PUBLICADO EN EL DIÁRIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN -
DEL 9 DE ENERO DE 1978, DEJANDO DE SER LA CAPACITACIÓN -
Y EL ADIESTRAMIENTO LETRA MUERTA DE LA LEY, DESPUÉS DE 8
AÑOS. EL SIGUIENTE PASO DESPUÉS DEL DECRETO CITADO, FUÉ
EL 28 DE ABRIL DE 1978 (ENTRA EN VIGOR EN MAYO DE 1978),
QUE REGLAMENTABA OFICIALMENTE LA OBLIGACIÓN DE CAPACITAR
Y ADIESTRAR, CULMINANDO CON LAS REFORMAS Y ADICIONES A -
LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y -
ADIESTRAMIENTO, EN LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS.

- 1.- ARTÍCULO 3°
- 2.- ARTÍCULO 25 (FRACCIÓN VIII)
- 3.- ARTÍCULO 132 (FRACCIÓN XV)
- 4.- ARTÍCULO 132 (FRACCIÓN XXVIII)
- 5.- CAPÍTULO III BIS, EN SUS ARTÍCULOS 153-A
AL 53-X
- 6.- ARTÍCULO 180 (FRACCIÓN IV)
- 7.- ARTÍCULO 412 (FRACCIÓN V)
- 8.- ARTÍCULO 391 (FRACCIÓN VII)
- 9.- ARTÍCULO 526
- 10.- ARTÍCULO 527-A

11.- ARTÍCULO 537

12.- ARTÍCULO 538

13.- ARTÍCULO 878

POR OTRO LADO, ERA CLARO QUE PARA LOGRAR UNA MEJOR APLICACIÓN DEL CONTENIDO DE LA CONSTITUCIÓN Y CONCRETAMENTE DEL TEMA QUE NOS OCUPA, FUÉ NECESARIO BUSCAR ORDEN, SISTEMAS Y MÉTODOS ADECUADOS QUE FUESEN ACCESIBLES, JUSTOS Y FLEXIBLES A LAS CAMBIANTES FORMAS EN QUE SE DESARROLLA EL TRABAJO Y ES ASÍ COMO LA REGLAMENTACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL BUSCA ENCONTRAR EL EQUILIBRIO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO.

POR DECRETO DEL 27 DE ABRIL DE 1978, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 28 DE ABRIL DEL MISMO AÑO, SE EFECTUARON REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS: 3ERO. 25, 132, 159, 180, 391, 412, 523, 526, 527, 529, 537, 538, 539 Y 878.- ADEMÁS SE CAMBIÓ LA DENOMINACIÓN DEL TÍTULO ONCE DEL CAPÍTULO III BIS., CON SUS ARTÍCULOS DEL 153-A AL 153-X.

EL ARTÍCULO 878, FRACCIÓN IV DEL TÍTULO DIECISEIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 (RESPONSABILIDADES Y SANCIONES) CON LAS MODIFICACIONES REALIZADAS EN 1978.-

LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DEL MISMO TÍTULO DIÉCI SEIS, QUEDAN ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 994, FRACCIÓN - IV, APEGADO A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 992, QUEDANDO COMO SIGUE: ART. 994, - "SE IMPONDRÁ MULTA, CUANTIFICADA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 992, POR EL EQUIVALENTE".

EN EL PROCESO DE LA REFORMA ADMINISTRATIVA DEL SEXE NIO 1976-1982 SE LLEVARON A CABO UNA SERIE DE ESFUERZOS COORDINADOS A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA - SOBRE LA MATERIA, PARA TRATAR DE INCREMENTAR LA EFICIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. ENTRE ESAS ACCIONES - DESTACAN:

- LA RESTAURACIÓN DE LA COMISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
- INTEGRACIÓN DE LOS HORARIOS COORDINADOS Y VACACIONES ESCALONADAS PARA TODO EL SECTOR PÚBLICO.
- ADEMÁS DE ESTABLECER UN MECANISMO DE REUBICACIÓN Y REASIGNACIÓN DE PERSONAL PARA PROTEGER LA ESTABILIDAD LABORAL.
- SE COMPLEMETARON LOS ESTUDIOS Y DIAGNÓSTICOS QUE DARÍAN ORIGEN AL PROGRAMA GENERAL PARA MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL ESTADO, QUE DIÓ LUGAR AL INICIO DE LA QUIN

TA ETAPA DEL PROGRAMA DE REFORMA ADMINISTRATIVA.

"SIENDO UNO DE LOS MÁS IMPORTANTES OBJETIVOS EL DE ESTABLECER UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL PÚBLICO FEDERAL".

- POR OTRA PARTE, SE CREÓ EN 1980 LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DEL GOBIERNO FEDERAL -- CON EL FÍN DE QUE LA SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO CONTARA CON UN MECANISMO COORDINADOR QUE LE PERMITIERA DAR CONGRUENCIA Y UNIDAD AL EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES GLOBALES EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

POR ÚLTIMO LA PRESENTE ADMINISTRACIÓN HA CREADO LA COMISIÓN INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA, A FIN DE INSTRUMENTAR LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS.

EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, PLANEA PARA ESTE EFECTO, LOS SIGUIENTES LINEAMIENTOS:

- SE INSTAURARÁ EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN COLABORACIÓN CON LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; LA ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DE LOS

EMPLEOS DE LOS TRABAJADORES DE BASE QUEDARÁ GARANTIZADA_ LO QUE PROMOVERÁ MAYORES GRADOS DE RESPONSABILIDAD, DILIGENCIAS Y RENDIMIENTOS; EN APOYO A LO ANTERIOR SE SEGUIRÁ EL ESFUERZO YA UNIFICADO DE SIMPLIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL SECTOR PÚBLICO.

- SE FOMENTARÁ LA OYACIÓN DE SERVICIO DE PERSONAL FE DERAL MEDIANTE UNA MOTIVACIÓN ADECUADA, ELEVANDO ASÍ LA EFICIENCIA Y LA AGILIDAD EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA BUROCRACIA.

- SE PROMOVERÁ LA CAPACITACIÓN PERMANENTE DEL PERSONAL FEDERAL, CREANDO ASÍ CONDICIONES PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA; ASÍ MISMO SE COADYUVARÁ A CAPACITAR AL PERSONAL ESTATAL MUNICIPAL.

- EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, TAMBIÉN ESTABLECE PARA LA EMPRESA PÚBLICA, LA NECESIDAD DE ADOPTAR SISTEMAS EN LA ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

LAS OTRAS REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE REALIZAN UNA, EL 30 DE DICIEMBRE DE 1979, EN QUE POR DECRETO SE MODIFICA EL TÍTULO DIÉCISEIS (RESPONSABILIDAD Y SANCIONES), PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERA-

104424

CIÓN EL 4 DE ENERO DE 1980; ESTA MODIFICACIÓN AFECTA EL ARTÍCULO 153-S QUEDANDO COMO SIGUE: "... SERÁ SANCIONADO CONFORME A LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 992..." Y LA OTRA POR DECRETO DEL 21 DE DICIEMBRE DE 1983, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN -- DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1983.

LOS ARTÍCULOS Y PÁRRAFOS REFORMADOS FUERON: EL 153-Q FRACCIÓN VI, 153-T, 153-U Y EL 153-V, SEGUNDO PÁRRAFO, - QUEDANDO COMO SIGUE:

ART. 153-Q FRACCIÓN VI "... DE LA SECRETARÍA DEL -- TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL...".

ART. 153-U "... LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVI--- SIÓN SOCIAL...".

ART. 164-T "... SE HARÁ DEL CONOCIMIENTO DE LA SECRE TARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL...".

ART. 153-V "... A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVI- SIÓN SOCIAL...".

POR OTRO LADO EL TÍTULO XI CAPÍTULO IV "SERVICIO PÚ BLIÇO DE EMPLEO", ES EL TEXTO QUE TIENE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO DE 1970; AHORA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1984 DICE: TÍTULO XI, CAPÍTULO IV, "DEL SERVICIO NACIO-

NAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

DESPUÉS DE HABER VISTO EL MARCO LEGAL QUE RODEA A LA CAPACITACIÓN DAREMOS PASO AL SIGUIENTE CAPÍTULO, EN EL CUAL SE HABLARÁ DE LA REPERCUSIÓN SOCIAL QUE PRODUCE LA CAPACITACIÓN TANTO A LOS TRABAJADORES COMO A LAS EMPRESAS Y FUNDAMENTALEMENTE AL GOBIERNO.

CAPITULO IV

REPERCUSION SOCIAL DE LA CAPACITACION

UNA VEZ VISTO EL MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO, CONSIDERAMOS IMPORTANTE DAR A CONOCER LAS POSIBLES REPERCUSIONES QUE ÉSTA REPRESENTA PARA LOS TRABAJADORES, LAS EMPRESAS Y EL GOBIERNO YA QUE CREEMOS QUE UNA VEZ QUE SE CONOZCAN DICHAS REPERCUSIONES, SE TENDRÁ UNA PARTICIPACIÓN MÁS AMPLIA DE LAS TRES PARTES - EN DICHAS ACTIVIDADES.

IV.1 TRABAJADORES

LA CLASE TRABAJADORA CONCIENTE DEL DERECHO QUE LE OTORGA LA LEY EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, EN FORMA CONSTANTE SE PLANTEA LA INTERROGANTE SOBRE ¿CUÁLES PODRÍAN SER LOS BENEFICIOS QUE ELLOS PODRÍAN OBTENER A TRAVÉS DE LOS MISMOS?. ANTE ÉSTO DEBERÁN PLANTEAR LAS RESPUESTAS NECESARIAS QUE ALGUNOS YA CONOCEN, PERO QUE GRAN NÚMERO DE TRABAJADORES IGNORAN.

ANTE LA NECESIDAD DE DAR RESPUESTA A LAS CONSTANTES PREGUNTAS QUE LOS TRABAJADORES SE HACEN EN RELACIÓN A LA

CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, CONSIDERAMOS NECESARIO RESPONDER EN FORMA OBJETIVA, SENCILLA Y CONCRETA, SOBRE LAS POSIBLES REPERCUSIONES DE ESTE DERECHO EN LOS TRABAJADORES, YA QUE DE ESTA FORMA SE PODRÁ VENCER SU RESISTENCIA AL CAMBIO E IRLOS IMPULSANDO POCO A POCO A ALCANZAR LOS OBJETIVOS QUE PRETENDE LA LEY EN ESTA MATERIA, PUES NO PODEMOS OLVIDAR QUE LA CLASE TRABAJADORA DÍA A DÍA ESTÁ TOMANDO MAYOR CONCIENCIA DEL PAPEL TAN IMPORTANTE QUE REALIZA DENTRO Y FUERA DE LAS EMPRESAS.

LA CLASE TRABAJADORA ESTÁ CONCIENTE DEL PAPEL FUNDAMENTAL QUE HA REPRESENTADO Y REPRESENTA EN LA SOCIEDAD MEXICANA, SABE QUE ES EL ELEMENTO O RECURSO MÁS IMPORTANTE DENTRO DE LAS EMPRESAS Y QUE SÓLO ELLOS PODRÍAN EN UN MOMENTO DADO, OBTENER EL ÓPTIMO APROVECHAMIENTO DE LOS DEMÁS RECURSOS (MATERIALES, FINANCIEROS Y TÉCNICOS). ES NECESARIO QUE SE PROMUEVAN Y GARANTICEN LAS MEJORES POSIBILIDADES DE DESARROLLO PLENO DEL TRABAJADOR EN GENERAL, DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA.

CONSIDERAMOS QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO TRAEN CIERTOS BENEFICIOS A LA CLASE TRABAJADORA OCUPADA, DESOCUPADA, SUBOCUPADA Y EN PERSPECTIVA, ENTENDIENDO A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO COMO LA ACCIÓN EJER

CIDA POR LOS PATRONES POR MANDATO PRESIDENCIAL, CON EL -
OBJETO DE DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES, CONOCIMIENTO Y -
DESTREZAS DE LA CLASE TRABAJADORA DESTINADA A LAS DISTIN
TAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.

PODEMOS DECIR QUE LA CAPACITACIÓN TRAEN VENTAJAS_
TANTO A LAS PERSONAS QUE ESTÁN TRABAJANDO, COMO A LAS -
QUE NO LO ESTÁN ,

PODEMOS DETERMINAR QUE LA CAPACITACIÓN REPERCUTE EN
LA SUPERACIÓN DE LAS CUALIDADES DE LAS PERSONAS QUE ACTUAL
MENTE TRABAJAN, TAMBIÉN SE BUSCA READAPTAR A LA POBLACIÓN
QUE HA SIDO EN UN MOMENTO DADO DESPLAZADA EN SU TRABAJO -
Y BUSCA INCORPORAR A LOS SUBOCUPADOS A LAS FUENTES DE TRA
BAJO, TAMBIÉN PODEMOS DECIR QUE PRETENDE FORMAR A PERSO--
NAS QUE AÚN NO PERTENECEN A LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE -
ACTIVA Y QUE A CORTO PLAZO SE DEBERÁN INCORPORAR A LAS --
EMPRESAS. LA MAGNITUD DE LA CAPACITACIÓN DEBE ABARCAR --
TANTO AL SECTOR URBANO COMO AL RURAL.

CON LA CAPACITACIÓN, EL TRABAJADOR TIENE MAYORES PO-
SIBILIDADES DE EMPLEO Y PROBABILIDADES DE MEJORAR SUS IN-
GRESOS ECONÓMICOS, TANTO DENTRO COMO FUERA DE LA EMPRESA.

SE CONSIDERA QUE ENTRE LAS PRINCIPALES REPERCUSIONES DE LA CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES, ESTÁ LA DEL -- ASCENSO ESCALAFONARIO DONDE PODRÁN OBTENER UNA MAYOR REMUNERACIÓN Y COMO CONSECUENCIA FINAL, UNA MEJORÍA EN SUS CONDICIONES DE VIDA, POR LO CUAL PODEMOS DETERMINAR QUE_ AYUDARÁ A QUE LOS TRABAJADORES EN GENERAL OBTENGAN UN DE SARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL.

LOS TRABAJADORES EN GENERAL, COMO CONSECUENCIA DE - LA DIVISIÓN DEL TRABAJO, IGNORAN GRAN PARTE DEL PROCESO_ PRODUCTIVO, YA QUE NO POSEEN CONOCIMIENTOS MÁS ALLÁ DE - SU ACTIVIDAD AL RESPECTO, CONSIDERAMOS QUE LA CAPACITA-- CIÓN PERMITE AL PERSONAL TENER LA POSIBILIDAD DE POSEER_ CONOCIMIENTOS DEL PROCESO COMPLETO DE LA PRODUCCIÓN.

PARA CONCLUIR ESTE APARTADO, TERMINAREMOS DICRIENDO_ QUE LAS REFORMAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN QUE SE DIERON EN 1978, INDISCUTIBLEMENTE GENERAN UNA REPERCUSIÓN SO--- CIAL POSITIVA PARA LOS TRABAJADORES YA QUE TRAJERON CON- SIGO UN AVANCE QUE LOS DIGNIFICA COMO SERES HUMANOS, CON TRIBUYENDO A LA VEZ A SU BIENESTAR AL PERMITIRLES UN NI- VEL DECOROSO DE VIDA.

IV.2 EMPRESAS *empatación*

EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD MEXICANA TRAE CONSIGO AVANCES TECNOLÓGICOS EN TODOS LOS ASPECTOS QUE LAS EMPRESAS REQUIEREN CONOCER PARA PODER MANTENERSE EN EL MERCADO. LAS EMPRESAS, A CONSECUENCIA DE ESTE DESARROLLO, TIENEN QUE TOMAR LAS MEDIDAS CORRESPONDIENTES PARA MANTENER LA MANO DE OBRA ACTUALIZADA CON OBJETO DE CONSEGUIR UN BUEN DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS DISTINTOS PUESTOS.

LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PARAESTATALES, AL IGUAL QUE LAS PRIVADAS, HAN SIDO FUERTEMENTE GOLPEADAS POR LA SITUACIÓN ECONÓMICA QUE PREVALECE EN EL PAÍS A TAL GRADO QUE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS SE HAN REDUCIDO O MANTENIDO EN LUGAR DE INCREMENTARSE. ESTO TRAE COMO CONSECUENCIA QUE LAS EMPRESAS SE VEAN OBLIGADAS A OPTIMIZAR LOS RECURSOS CON LOS QUE CUENTAN, LLÁMENSE HUMANOS, FINANCIEROS O MATERIALES.

LAS EMPRESAS EN GENERAL REQUIEREN URGENTEMENTE TOMAR LAS MEDIDAS PERTINENTES PARA NO DEJAR DE SATISFACER LAS NECESIDADES SOCIALES CON IGUAL O MENOR CANTIDAD DE -

RECURSOS.

ALGUNOS DE LOS MEDIOS DE QUE LAS EMPRESAS PUEDEN -- VALERSE PARA MANTENER O INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN ESTAS CIRCUNSTANCIAS, ES INDISCUTIBLEMENTE LA IMPLANTACIÓN CORRECTA Y OPORTUNA DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CA PACITACIÓN PARA SUS TRABAJADORES. >

LOS EMPRESARIOS NO PUEDEN NEGAR QUE EL HECHO DE MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS, APTITUDES, HABILIDADES, ETC., - DE LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE CIERTOS CASOS, LES REDITUARÁ BENEFICIOS QUE SE VERÁN REFLEJADOS EN FORMA INMEDIATA EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD REDUCIENDO LÓGICAMENTE LOS COSTOS Y GASTOS DE PRODUCCIÓN.

PODEMOS CONCLUIR DICHIENDO QUE LOS BENEFICIOS A CONSECUENCIA DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS SON LAS EMPRESAS Y EL GOBIERNO MEXICANO.

IV.3 GOBIERNO

LA SITUACIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA DE FINES DEL SIGLO XIX, Y PRINCIPIOS DEL XX, ORIGINÓ LA REVOLUCIÓN MEXICANA, LOS CAMPESINOS NO ERAN DUEÑOS DE LA TIE-

RA QUE LABORABAN Y LLEVABAN UNA VIDA LLENA DE INJUSTI--
CIAS AL SER EXPLOTADOS POR LOS PROPIETARIOS.

LA CLASE TRABAJADORA CARECÍA DE JUSTICIA, POR LO --
QUE ERA OBJETO DE INAGUANTABLES CONDICIONES DE TRABAJO,-
LO QUE MARCABA CLARAMENTE LAS DESIGUALDADES SOCIALES QUE
IMPERABAN EN GRADO MAYÚSCULO EN ESE MOMENTO HISTÓRICO.

LA CONSTITUCIÓN DE 1817 DEBÍA SU VIGENCIA A LA ---
DICTADURA DE UN HOMBRE Y AL ESFUERZO DEL PUEBLO MEXICANO
POR ALCANZAR LA DEMOCRACIA Y LA JUSTICIA, EXTIRPANDO LA_
DICTADURA.

EL RESULTADO DE LA LUCHA FUÉ LA CONSTITUCIÓN DE 1917,
PROMULGADA EL 5 DE FEBRERO DEL MISMO AÑO EN QUERÉTARO. -
LA CONSTITUCIÓN MEXICANA DE 1917 ES LA PRIMERA EN EL MUN
DO EN DECLARAR Y PROTEGER LAS GARANTÍAS SOCIALES, LAS --
CUALES BUSCAN DEFENDER EL DERECHO QUE TIENEN TODOS LOS -
HOMBRES A LLEVAR UNA EXISTENCIA DIGNA ASÍ COMO EL DEBER_
DEL GOBIERNO DE ASEGURAR QUE SE LLEVEN A CABO. PODEMOS_
DECIR QUE EL GOBIERNO TIENE LA OBLIGACIÓN DE ASEGURAR --
LOS BENEFICIOS DE TODAS LAS CLASES SOCIALES QUE INTEGRAN
EL PAÍS.

POR OTRO LADO, LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES EXIGEN AL ESTADO UNA ACTITUD DE RESPETO PARA LAS LIBERTADES HUMANAS.

LA CONSTITUCIÓN MEXICANA REPRESENTA PARA EL MEXICANO UNA DOBLE VENTAJA; EN EL ASPECTO INDIVIDUAL Y FORMANDO PARTE DE UN GRUPO, Y EN EL ASPECTO SOCIAL, DEFENDIEN- DOLE EN CUANTO A LOS DERECHOS QUE LA MISMA CONSTITUCIÓN LE OTORGA.

LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD HA SIDO UNA LUCHA CONSTANTE POR ALCANZAR LA LIBERTAD Y EL RESPETO A LA DIGNIDAD DEL HOMBRE TANTO DENTRO COMO FUERA DE LA EMPRESA.

LOS TRABAJADORES, PRETENDEN FRENAR LAS JORNADAS DE TRABAJO INHUMANAS PARA LOS SALARIOS MÍSEROS, SIN TENER DE RECHO A LAS PRESTACIONES DE QUE GOZAN HOY EN DÍA.

DEBE QUEDAR CLARO QUE EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ES UN RESULTADO DE LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA - DE (1857-1917), QUE CONTIENE FUNDAMENTALMENTE LA LIBERTAD DE LOS HOMBRES EXPLOTADOS EN LAS FÁBRICAS Y TALLERES, DANDO ASÍ PASO A LAS LEYES DEL TRABAJO.

SIN EMBARGO, ES HASTA 1970, CUANDO SE ESTABLECE EN

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN A SUS TRABAJADORES.

ES INNEGABLE QUE LA CAPACITACIÓN REPRESENTA UNA VENTAJA PARA EL GOBIERNO MEXICANO COMO TAL, ANTE LA SITUACIÓN ECONÓMICA, POLÍTICA Y SOCIAL QUE HOY EN DÍA VIVIMOS. FUÉ NECESARIO QUE EL GOBIERNO ESTABLECIERA LAS MEDIDAS PERTINENTES QUE PROTEGIERAN LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES AL PRESENTARSE PROBLEMAS ENTRE ÉSTOS Y LOS PATRONES, CON OBJETO DE EVITAR ENFRENTAMIENTOS QUE LLEVASEN AL PAÍS A UN DESEQUILIBRIO POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL.

EL GOBIERNO MEXICANO ES DIRECTAMENTE RESPONSABLE DE MANTENER EL MEDIO AMBIENTE MÁS PROPICIO PARA QUE SE REALICEN TODAS LAS ACTIVIDADES DE ORDEN ECONÓMICO, SOCIAL, POLÍTICO Y CULTURAL QUE PERMITAN DESARROLLARSE AL PAÍS. LOS MEDIOS DE LOS QUE LOS GOBERNANTES SE VALEN PARA MANTENER EL ORDEN SON LAS LEYES, LAS CUALES REGULAN TODAS Y CADA UNA DE LAS DISTINTAS ACTIVIDADES QUE LOS INDIVIDUOS REALIZAN EN FORMA INDIVIDUAL Y COLECTIVA EN LA SOCIEDAD.

EL GOBIERNO DESEMPEÑA UN PAPEL IMPORTANTE EN LA SOCIEDAD, DENTRO DEL CUAL SE ENCUENTRA EL DE ALENTAR A LOS TRABAJADORES Y A LOS EMPRESARIOS PARA COMPRENDER

LA REESTRUCTURACIÓN EN EL TRABAJO YA QUE EL NO HACERLO -
PROVOCARÍA CRECIENTES COSTOS SOCIALES.

ES CLARO QUE EL GOBIERNO DEBE ACTUAR COMO CATALIZA-
DOR PARA IMPULSAR Y AYUDAR A LOS ESFUERZOS DE LOS TRABA-
JADORES Y EMPRESARIOS PARA CREAR REFORMAS HUMANIZANTES Y
PRODUCTIVAS PLANTEANDO MODIFICACIONES EN EL TRABAJO QUE
TRAIGAN CONSIGO MEJORAS A LA SOCIEDAD EN GENERAL.

LOS PATRONES Y TRABAJADORES SON LOS DIRECTAMEN-
TE INVOLUCRADOS EN LOS PROCESO DE TRABAJO QUE DEBERÁN --
CUMPLIR CON OBJETIVOS ECONÓMICOS O DE LUCRO, SOCIALES Y
DE SERVICIO. ES CLARO QUE DE NO EXISTIR LA FUNCIÓN DEL
GOBIERNO EN LAS DISTINTAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, DIFÍ-
CILMENTE SE PODRÍA PENSAR EN UNA SOCIEDAD CON CIERTA ES-
TABILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL, Y POLÍTICA. EL GOBIERNO DE
BE ESTAR AL SERVICIO DE TODA LA SOCIEDAD, ENTENDIENDO, EN
TRE OTROS, A LOS DISTINTOS PROBLEMAS ENTRE PATRONES Y --
TRABAJADORES, A TRAVÉS DE SUS ORGANISMOS, E IMPARTIENDO
JUSTICIA PARA TODOS LOS QUE REALIZAMOS FUNCIONES EN LA -
SOCIEDAD.

INDEPENDIEMENTE DE LA REDUCCIÓN DE LOS COSTOS Y -
GASTOS SOCIALES QUE EN UN MOMENTO DADO REPRESENTARÍAN LA

CAPACITACIÓN PARA EL GOBIERNO, SE PODRÍA HACER MENCIÓN - DE SU REPERCUSIÓN SOCIAL DESDE EL PUNTO DE VISTA PRODUCTIVO, YA QUE LA CAPACITACIÓN PERMITIRÍA LOGRAR UN VERDADERO DESARROLLO ECONÓMICO AL ELEVAR LOS ÍNDICES DE PRODUCTIVIDAD, ESTE PLANTEAMIENTO LO PODEMOS FUNDAMENTAR -- CON EL PLAN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD 1984-1988.

EN MÉXICO, SÓLO SE PRODUCE MÁS EN BASE A USAR MÁS - RECURSOS, HA SIDO DIFÍCIL SUPRIMIR ESTA ACTIVIDAD Y MENTALIDAD, ES POR ESO QUE PODEMOS AFIRMAR QUE LA CAPACITACIÓN ES UNA DE LAS ALTERNATIVAS PARA LOGRA LOS INCREMENTOS DE LA PRODUCTIVIDAD QUE EL PAÍS DEMANDA, PUES EN LA MEDIDA QUE SE ELEVE LA PRODUCCIÓN CON MENOS O IGUAL CANTIDAD DE INSUMOS SE LOGRARÁ, ENTRE OTRAS COSAS, QUE LOS PRODUCTOS SE COTICEN A MENOR COSTO, NO DISMINUYENDO DESDE LUEGO SU CALIDAD, TENIENDO EN ESTA FORMA LA POSIBILIDAD DE COMPETIR A NIVEL INTERNACIONAL.

ES CLARO QUE AL ELEVARSE LA PRODUCTIVIDAD SE OBTENDRÁN EXCEDENTES EN LA PRODUCCIÓN CONVIRTIÉNDOSE ÉSTOS EN EXCEDENTES ECONÓMICOS CON LA POSIBILIDAD DE CANALIZARLOS MEDIANTE NUEVAS FUNTES DE TRABAJO (UNA DE LAS OBLIGACIONES DEL GOBIERNO) REDUCIENDO ASÍ EL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO QUE SE HA VENIDO INCREMENTANDO EN MAYOR PORCENTAJE DESDE

1976, INDEPENDIEMENTE DEL PROBLEMA DEMOGRÁFICO.

EL PAÍS, CON GRANDES CARENCIAS Y PROBLEMAS, REQUIERE EN FORMA INMEDIATA PARA SU DESARROLLO CONTAR CON MANO DE OBRA DEBIDAMENTE ENTRENADA Y CAPACITADA EN TODOS LOS NIVELES Y ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN LAS DISTINTAS EMPRESAS.

ENTRE LOS SECTORES (GOBIERNO, EMPRESARIOS, TRABAJADORES) MÁS INTERESADOS EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PAÍS, EL MÁS INTERESADO DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS (PÚBLICAS, PRIVADAS, PARAESTATALES) ES EL GOBIERNO PUES ÉSTE NECESITA TENER RECURSOS HUMANOS DEBIDAMENTE CALIFICADOS PARA OBTENER MAYORES RESULTADOS REALES EN LA PRODUCTIVIDAD, ALCANZABLES Y MEDIBLES, POR TAL MOTIVO CON ESTA OBLIGACIÓN ES NECESARIO ESTABLECER MECANISMOS Y MÉTODOS QUE PERMITAN ALCANZAR LOS PROPÓSITOS ESTABLECIDOS EN LOS DIVERSOS ARTÍCULOS REFERENTES A LA CAPACITACIÓN, PROCURANDO DE ESTA FORMA INCORPORAR A LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA A LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.

MÉXICO TRATA DE HACER FRENTE A LOS PROBLEMAS DE PRODUCTIVIDAD, DÁNDOLE LA DEBIDA IMPORTANCIA A LA CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE PLANES Y PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO Y

REORIENTACIÓN DE LÁMINAS.

PARA PODER DETERMINAR LA TRASCENDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL GOBIERNO, HACEMOS MENCIÓN DE ALGUNAS DE LAS METAS Y OBJETIVOS QUE EL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD PRETENDE ALCANZAR EN EL PERÍODO 1984-1988.

- HACER CRECER EL PRODUCTO INTERNO BRUTO (P.I.B.), - 5% A UN 6% COMO PROMEDIO ENTRE 1984-1988.
- HACER CRECER EL EMPLEO DE UN 3.5% A UN 4.0% COMO - PROMEDIO ENTRE 1984-1988.
- INTENSIFICAR LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y ADISTRAMIENTO PARA PRETENDER INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL ANUAL ENTRE 1.0% Y EL 2.0%.
- RESOLVER LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE LA OFERTA Y LA - MANDA DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA MEDIANTE UNA MEJOR CAPACITACIÓN Y ADISTRAMIENTO.
- OBTENER NIVELES DE UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA ECONOMÍA PARA PROPORCIONAR LA SOLUCIÓN DE LOS - PROBLEMAS QUE SE HAN PRESENTADO TALES COMO: LA DESIGUALDAD SOCIAL Y REGIONAL Y LA INSUFICIENCIA DE AHORRO Y DIVISAS.
- GARANTIZAR LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE LOS MAYORES NIVELES DE PRODUCCIÓN ENTRE LOS FACTORES DE --

PRODUCCIÓN Y LAS REGIONES.

- PROMOVER EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN DE LOS --- SECTORES INDUSTRIALES, COMERCIALES Y DE SERVICIO - EN TODOS Y CADA UNO DE SUS NIVELES.
- INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS PÚBLI CAS Y DEL SECTOR SOCIAL.
- INCREMENTAR LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN LA AD- MINISTRACIÓN PÚBLICA MEDIANTE LA MODERNIZACIÓN DE_ LAS ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS Y EL USO EFICIENTE Y OPORTUNO DE LOS RECURSOS DEL GOBIERNO FEDERAL.
- LOGRAR UN EQUILIBRIO OPORTUNO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA EN LA ADMINIS TRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA.
- COMBATIR EL DESEMPLEO, A TRAVÉS DEL OTORGAMIENTO - DE BECAS Y FORMAR TRABAJADORES PARA QUE PUEDA IN-- CORPORARSE A LAS EMPRESA (CAPACITACIÓN PARA EL TRA BAJO).
- BUSCAR EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES_ DEL SECTOR PÚBLICO.

SE SUPONE QUE PARA 1988 SE TENDRÁN 24'000.000 DE -- PERSONAS OCUPADAS COMO RESULTADO DE INTENSIFICAR LOS PRO-

CESOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, APOYANDO ASÍ EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (P.N.D.).

SE HAN SEÑALADO LOS BENEFICIOS QUE LA CAPACITACIÓN TRAE PARA EL GOBIERNO MEXICANO, ASÍ COMO LOS ESFUERZOS QUE SE HAN ESTABLECIDO PARA DISMINUIR LOS RECURSOS HUMANOS NO CALIFICADOS, YA QUE ÉSTOS CONSTITUYEN UN OBSTÁCULO PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA PROMOCIÓN DE EMPLEO. CONSIDERAMOS QUE AUNQUE LAS MEDIDAS TOMADAS HASTA ESTE MOMENTO SON BUENAS, SON AÚN INSUFICIENTES PARA SATISFACER LA GRAVE DEFICIENCIA QUE ESTAMOS VIVIENDO EN ESTE MOMENTO (CRISIS ECONÓMICA), POR LO QUE ESTIMAMOS QUE TANTO LAS AUTORIDADES PÚBLICAS Y LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN DEBEN FORTALECER Y ESTABLECER COMO POLÍTICA NACIONAL NUEVOS SISTEMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE LAS EMPRESAS Y EN CUENTO A LOS YA EXISTENTES, ESTABLECER VERDADERAS MEDIDAS DE SUPERVISIÓN PARA COMPROBAR QUE SE ESTÉN LLEVANDO A CABO DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LAS NORMAS LEGALES

ESTE CAPÍTULO NOS DIÓ LAS REPERCUSIONES SOCIALES -- DE LA CAPACITACIÓN TANTO PARA LOS TRABAJADORES, COMO PARA LAS EMPRESAS Y EL GOBIERNO Y CREEMOS QUE DESPUÉS DEL --

PRESENTE NOS DEMOS CUENTA DE LA GRAN IMPORTANCIA QUE LA-
CAPACITACIÓN TIENE EN GENERAL POR LO QUE EL CAPÍTULO SI-
GUIENTE CORRESPONDE A NUESTRA INVESTIGACIÓN DE CAMPO LA-
CUAL CONSISTE EN VER SI EXISTE UN MÉTODO PARA LA DETEC-
CIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN UNA ENTIDAD DEL--
SECTOR PÚBLICO CENTRALIZADO, CONCRETAMENTE LA SECRETARÍA
GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD (SUBDIRECCIÓN DE FINAN-
ZAS).

CAPITULO V

ANALISIS DE LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN LA SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD (SUBDIRECCION DE FINANZAS).

V.I METODOLOGIA

EN CUANTO A LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO, SE PUEDE DECIR QUE SE REALIZARON ENCUESTAS DIRECTAS A LOS EMPLEADOS DE LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD (DPOAT), (SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS), UTILIZANDO EL CUESTIONARIO COMO TÉCNICA DE INSTRUMENTO PARA RECOPIRAR LOS DATOS NECESARIOS EN LA INVESTIGACIÓN.

EL CUESTIONARIO INCLUYE TRES TIPOS DE PREGUNTAS (VER ANEXO I), A SABER PREGUNTAS ABIERTAS, EN LAS CUALES EL EMPLEADO TIENE QUE COMPLEMENTAR LIBREMENTE LA PREGUNTA; PREGUNTAS CERRADAS DE OPCIÓN MÚLTIPLE, EN LAS CUALES EL EMPLEADO TIENE QUE ELEGIR LAS ALTERNATIVAS QUE SE LE PREGUNTAN, DICTÓMICAS (DIVIDIDAS EN DOS PARTES).

EL MUESTREO QUE SE UTILIZÓ ES PROBABILÍSTICO, --

(ALEATORIO SIMPLE).

EL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS SE ENUNCIA A CONTINUACIÓN.

SE ELIGIERON EMPLEADOS DE LA SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS CON LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS, JEFES DE OFICINA, ANALISTAS Y SECRETARIAS, SU ESCOLARIDAD VA DE ACUERDO A SU PUESTO, LA FECHA DE INGRESO OSCILA DE 3 MESES A 10 AÑOS, MENCIONANDO SI ES QUE HAN TENIDO PROMOCIONES. SE LES PROPORCIONÓ UN CUESTIONARIO PARA QUE LO RESPONDIERAN.

UNA VEZ TERMINADA LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS SE CODIFICÓ DE LA SIGUIENTE MANERA; SE ESTUDIO PREGUNTA POR PREGUNTA Y EL ANÁLISIS A SU VEZ DEPENDIÓ DEL TIPO DE PREGUNTA CONTENIDA EN EL CUESTIONARIO.

LAS PREGUNTAS DICTÓMICAS SE CODIFICARON ÚNICAMENTE POR MEDIO DE PORCENTAJES, PARA VER EN QUE ALTERNATIVA SE PRESENTA EL MAYOR NÚMERO DE RESPUESTAS.

LAS PREGUNTAS ABIERTAS SE VALUARON DE ACUERDO A UN FORMATO QUE DETERMINAMOS EN EL CUAL CADA PREGUNTA INCLUÍA DISTINTAS RESPUESTAS; POSTERIORMENTE SE ANALI-

ZARON DE IGUAL MANERA QUE LAS DICOTÓMICAS.

V.I.I PRESENTACION DE LA INVESTIGACION

MUESTREO PROBABILISTICO

- UNIVERSO DE ESTUDIO: LA POBLACIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD.
- UNIDAD MUESTRAL: LA POBLACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y APOYO TÉCNICO.
- MÉTODO DEL MUESTREO: MUESTREO PROBABILÍSTICO - ALEATORIO SIMPLE.
- MARCO MUESTRAL: 5000 ADMINISTRATIVOS.

- DATOS PARA OBTENER LA MUESTRA -

$N = 5000$

$E = 4\%$

$Z = 1.96$

$N =$ POBLACIÓN

$E =$ COEFICIENTE DE ERROR

$Z =$ VALOR DE TABLAS PARA

UN COEFICIENTE DE CON
FIANZA DE

$$1 - \alpha = 95\%$$

$$P = .95$$

P = PROBABILIDAD (FAVORA-
RABLE)

$$Q = .05$$

Q = PROBABILIDAD (EN CON-
TRA)

FORMULAS PARA OBTENER LA MUESTRA

$$N = \frac{1}{E}$$

$$N = \frac{Z P (1 - P)}{E} \quad \text{DONDE } (1 - P) = Q$$

$$N = \frac{Nn}{N+n}$$

CALCULO PARA DETERMINAR EL TAMANO DE LA MUESTRA

$$N = \frac{1}{E} = \frac{(1)}{(.0016)} \neq \frac{1}{(.04)} \quad 2 =$$

¡que no saben hacer cuenta!

$$N = \frac{ZP(Q)}{E} = \frac{(1.96)(.95)(.05)}{.0016} = \frac{0.0931}{0.0016} = 58$$

$$N = \frac{NN}{N+N} = \frac{5000(58)}{5000+58} = \frac{240,000}{5,058} = 57 \text{ PERSONAS}$$

V.1.2 OBJETIVOS:

- DETERMINAR SI HAY DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD (SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS).
- ESTABLECER LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL AREA ADMINISTRATIVA PARA ELEVAR LA EFICIENCIA EN LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD (SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS).

V.I.3 HIPOTESIS

- 1.- NO HAY UNA RELACIÓN ENTRE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS.
- 2.- NO HAY UNA RELACIÓN ENTRE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL Y LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN.
- 3.- NO HAY RELACIÓN ENTRE LOS PUESTOS DEL PERSONAL Y LOS CONTENIDOS DE LOS CURSOS PROGRAMADOS.
- 4.- NO HAY RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN Y LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL

V.I.4 VARIABLES

HIPOTESIS	INDEPENDIENTES	DEPENDIENTES
1	DETECCIÓN DE CAPACITACIÓN	CURSOS
2	NECESIDAD DE PERSONAL	CURSOS QUE SE IMPARTEN
3	PUESTOS DE PERSONAL	CONTENIDOS DE LOS CURSOS
4	CAPACITACIÓN	PROMOCIÓN DE PERSONAL

V.I.5. EVALUACION DEL CUESTIONARIO

No. DE PREGUNTA: 1

1.- ¿HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	11	19.2
B) NO	46	80.8
CUANTOS		
A) UNO	9	15.7
B) DOS	1	1.7
C) NINGUNO	47	82.6

No. DE PREGUNTA: 2

2.- A LO LARGO DE SU ESTANCIA EN ESTA SECRETARÍA -
¿CUÁNTOS CURSOS HA TOMADO?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) UNO	12	21
B) DOS	2	3.5
C) NINGUNO	43	75.5

No. DE PREGUNTA: 3

3.- CONSIDERA USTED QUE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS --
ACTIVIDADES REQUIERE DE CURSOS DE CAPACITACIÓN EN SU TRA-
BAJO ESPECÍFICO.

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	36	63.1
B) NO	21	36.9

CUANTOS

A) UNO	5	13.8
B) DOS	4	11.1
C) TRES	7	19.4
D) MAS DE TRES	20	55.7

No. DE PREGUNTA: 4

4.-¿CONSIDERA USTED QUE PARA LA PREPARACIÓN DE LOS -
CURSOS QUE SE IMPARTEN, SE HA TOMADO EN CUENTA SU OPI---
CIÓN O SUS NECESIDADES PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	4	7.1
B) NO	53	92.9
A) ENTREVISTA	2	50
B) CUESTIONARIO	2	50
C) SUGERENCIAS		
D) OTROS		

No. DE PREGUNTA: 5

5.- ¿CONSIDERA QUE SUS APTITUDES, HABILIDAD Y CONOCIMIENTOS ESTÁN SIENDO APROVECHADOS EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑA?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	15	26.3
B) NO	52	73.7

No. DE PREGUNTA: 6

6.- CONSIDERA USTED QUE PARA EL PUESTO QUE DESEMPEÑA REQUIERE DE CURSOS EN AREAS DISTINTAS A LAS ESPECÍFICAS - EN SU TRABAJO Y LA SECRETARÍA NO CUENTA CON ELLO?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIAS</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	20	35
B) NO	37	65

NO. DE PREGUNTA: 7

7.- ¿DE LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO CONSIDERA USTED QUE LOS INSTRUCTORES HAN SIDO PREVIAMENTE PREPARADOS?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIAS</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	8	57.1
B) NO	6	42.9

MOTIVOS

A) NO DOMINA EL TEMA	3	50
B) CARECE DE APOYOS DIDACTICOS	2	33.3
C) OTROS	1	16.7

NO DE PREGUNTA: 8

8.- INDIQUE LOS APOYOS DIDÁCTICOS QUE SE UTILIZAN EN LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) APUNTES		
B) PIZARRON	1	7.1
C) ACETATOS		
D) ROTAFOLIO		
E) DIAPOSITIVAS		
F) GRABACIONES		
G) AUDIOVISUALES		
H) PELICULAS		
I) MAS DE DOS APOYOS DIDACTICOS	13	92.9

No. DE PREGUNTA: 9

9.- INDIQUE CUÁL HA SIDO LA DURACIÓN APROXIMADA DE_
LOS CURSOS.

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) 3 A 7 DÍAS	3	21.4
B) 2 A 4 SEMANAS	8	57.2
C) 2 A 6 MESES	3	21.4
D) 2 A 3 HRS. DIARIAS	10	71.5
E) 4 A 5 HRS. DIARIAS	4	28.5
F) 7 A 8 HRS. DIARIAS		

No. DE PREGUNTA: 10

10.- ¿CONSIDERA ADECUADAS LAS INSTALACIONES EN LAS QUE HA RECIBIDO CURSOS?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	9	64.2
B) NO	5	35.8
C) UBICACION DISTINTA AL LUGAR DE TRABAJO	1	20
D) NO TIENE MEDIO DE TRANSPORTE	1	20
E) ESPACIO REDUCIDO	1	20
F) ILUMINACION MALA	1	20
G) VENTILACION NO ADE-- CUADA	1	20

No. DE PREGUNTA: 11

11.- ¿EXISTEN MÉTODOS DE EVALUACIÓN PARA MEDIR SU APROVECHAMIENTO EN LOS CURSOS EN LOS QUE HA ASISTIDO?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	4	28.5
B) NO	10	71.5

No. DE PREGUNTA : 12

12.- ¿POR QUÉ RAZONES HA ASISTIDO A CURSOS?

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) INICIATIVA PROPIA	12	85.7
B) COMISIONADO		
C) OBLIGADO O INS- CRITO POR SU JE FE.	2	14.3

No. DE PREGUNTA : 13

13.- LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LOS CURSOS QUE HA TOMADO ¿REALMENTE LOS APLICA EN SU TRABAJO?.

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	9	74.2
B) NO	5	25.8

No. DE PREGUNTA: 14

14.- ¿CONSIDERA QUE ESTOS CURSOS LE HAN AYUDADO A - MEJORAR SU DESEMPEÑO O POSICIÓN EN ESTA SECRETARÍA?.

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) SI	6	42.8
B) NO	8	57.2

No. DE PREGUNTA: 15

15.- SEÑALE LOS CURSOS QUE CONSIDERE LE SERÍAN DE -
UTILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES:

<u>ALTERNATIVAS</u>	<u>FRECUENCIAS</u>	<u>PORCENTAJES %</u>
A) POLITICA Y PLANEACION ADMINISTRATIVA	14	24.5
B) SEMINARIO DE PLANEACION	13	22.8
C) DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL	5	8.7
D) ADMINISTRACION POR OBJETIVOS	10	17.5
E) ESTRATEGIA DE CAMBIO ORGANIZACIONAL	10	17.5
F) AUDITORIA DE CAPACITACION	4	7
G) TALLER DE CAPACITACION	6	10.5
H) TEORIA DE LA COMUNICACION	13	22.8
I) DESARROLLO DE COMUNICACIONES	10	17.5
J) ESTRATEGIAS DE CAPACITACION	9	15.7
K) INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION	7	12.2
L) PLANEACION Y CONTROL	8	14
M) DISEÑO ORGANIZACIONAL	6	10.5
N) DIRECCION ADMINISTRATIVA	5	8.7
Ñ) LABORATORIO DE DIRECCION ADMINISTRATIVA	4	7
O) ECONOMIA GENERAL	11	19.3

P) FUNDAMENTOS DE MERCADOTECNIA	7	12.2
Q) ADMINISTRACION DE PERSONAL	16	28
R) ADMINISTRACION INTEGRAL	4	7
S) ANALISIS FINANCIERO	20	35
T) PLANEACION FINANCIERA	17	29.9
U) ADMINISTRACION DE COSTOS	13	22.8
V) SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS	11	19.3
W) SISTEMA DE INFORMACION ADMINISTRATIVA	6	10.5
X) LABORATORIO DE SISTEMAS DE INFORMACION	6	10.5
Y) INVESTIGACIONES DE OPERACIONES	3	5.2
Z) MONEDA Y BANCA	3	5.2
A') ANALISIS DE SISTEMA FINANCIERO MEXICANO	10	17.5
B') MERCADOS DE DINERO Y CAPITAL	6	10.5
C') ADMINISTRACION PRESUPUESTARIA	23	40.3
D') SEMINARIO DE TOMA DE DECISIONES FINANCIERAS	11	19.3
E') METODOLOGIA DE LA PLANEACION	12	21
F') PLANEACION A LARGO PLAZO	7	12.2
G') PLANEACION Y DECISION	12	21
H') ADMINISTRACION PARA EL DESARROLLO	11	19.3

V.I.6 VALIDACION DE LAS HIPOTESIS

LA VALIDACIÓN DE LAS HIPÓTESIS SE HARÁ EN BASE A LA INFORMACIÓN OBTENIDA POR MEDIO DEL CUESTIONARIO.

HIPÓTESIS 1

NO HAY UNA RELACIÓN ENTRE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS.

PREGUNTAS (4,1) VER ANEXO 1

4 ¿CONSIDERA USTED QUE PARA LA PREPARACIÓN DE LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN ES TOMADA EN CONSIDERACIÓN SU OPINIÓN?

SI 4

NO 53

11 ¿EXISTEN MÉTODOS DE EVALUACIÓN PARA MEDIR SU APROVECHAMIENTO EN LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO?

SI 4

NO 10

10 ¿CONSIDERA ADECUADAS LAS INSTALACIONES EN LAS QUE HA RECIBIDO CURSOS?

SI 9NO 5

1 ¿HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL ÁREA -
ADMINISTRATIVA, ORGANIZADOS POR LA SECRETARÍA?

SI 11NO 46

ESTA HIPÓTESIS SE ACEPTA DADO QUE PARA LA PREPARA--
CIÓN DE LOS CURSOS NO SE TOMA EN CUENTA LA OPINIÓN DE --
LOS EMPLEADOS (EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS) POR LO TANTO
NO HAY UNA RELACIÓN ENTRE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES --
DE CAPACITACIÓN Y LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS.

ADEMÁS SE CORROBORA LA ANTERIOR CON LOS RESULTADOS_
DE LA PREGUNTA 1, EN DONDE LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS -
ADMINISTRATIVOS NO RECIBEN CURSOS SOBRE SU ÁREA.

HIPÓTESIS 2

NO HAY RELACIÓN ENTRE LAS NECESIDADES DEL PERSONAL Y
LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN

PREGUNTAS (3, 6, 14)

VER ANEXO I

6 CONSIDERA USTED QUE PARA EL PUESTO QUE DESEMPEÑA, REQUIERE DE CURSOS EN ÁREAS DISTINTAS A LA ADMINISTRATIVA Y LA SECRETARÍA NO CUENTA CON ELLAS?

NO 37

SI 20

7 ¿DE LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO CONSIDERA USTED QUE LOS INSTRUCTORES HAN SIDO PREVIAMENTE PREPARADOS?

NO 6

SI 8

8 INDIQUE LOS APOYOS DIDÁCTICOS QUE SE UTILIZAN EN LA IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS

MÁS DE DOS

9 INDIQUE CUÁL HA SIDO LA DURACIÓN APROXIMADA DE LOS CURSOS.

2 A 4 SEMANAS

3 ¿CONSIDERA USTED QUE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES, REQUIERE DE CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA?

SI 36 _____NO 21 _____

14 DE LOS CURSOS ENUNCIADOS A CONTINUACIÓN, SEÑALE_ LOS QUE CONSIDERE LE SERÍAN DE UTILIDAD, EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES.

17 PLANEACIÓN FINANCIERA

20 ANÁLISIS FINANCIERO

23 ADMINISTRACIÓN PRESUPUESTARIA

ESTA HIPÓTESIS SE ACEPTA PUESTO QUE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA 3 NOS DICEN QUE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS REQUIERE DE CURSOS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA. ESTO SE CORROBORA CON LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA 6 EN DONDE LA MAYORÍA NO REQUIERE DE CURSOS EN ÁREAS DISTINTAS A LA ADMINISTRATIVA, SINO EN ELLA MISMA.

LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA 14 NOS CONFIRMA LA NECESIDAD DE TOMAR CURSOS EN EL ÁREA QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS Y QUE ADEMÁS NO SE IMPARTEN EN LA SECRETARÍA.

HIPÓTESIS 3

NO HAY RELACIÓN ENTRE LOS PUESTOS DEL PERSONAL Y LOS CONTENIDOS DE LOS CURSOS PROGRAMADOS.

PREGUNTAS

(13)

VER ANEXO I

5 ¿CONSIDERA QUE SUS APTITUDES, HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS ESTAN SIENDO APROVECHADOS EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑA?

SI 15 NO 42

13 ¿LOS CURSOS QUE HA TOMADO REALMENTE LOS APLICA EN SU TRABAJO?

SI 9 NO 5

ESTA HIPÓTESIS SE RECHAZA PUESTO QUE LOS POCOS QUE HAN ASISTIDO A CURSOS OPINARÓN EN LA PREGUNTA 13 QUE LO QUE REALMENTE TOMARON DE ELLOS, LO APLICAN EN EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN

SI HAY UNA RELACIÓN ENTRE LOS CONTENIDOS DE LOS CURSOS Y EL PUESTO DE LAS PERSONAS QUE LOS TOMARON.

HIPÓTESIS 4

NO HAY RELACIÓN ENTRE LA CAPACITACIÓN Y LA PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

PREGUNTA (2, 14)

VER ANEXO I

2 A LO LARGO DE SU ESTANCIA EN ESTA SECRETARÍA ---
¿CUÁNTOS CURSOS HA TOMADO?

1 12

2 2

NINGUNO 43

14 ¿CONSIDERA QUE ESTOS CURSOS LE HAN AYUDADO A ME-
JORAR SU PUESTO O POSICIÓN EN ESTA SECRETARÍA?

SI 6

NO 8

ESTA HIPÓTESIS SE ACEPTA PUESTO QUE LOS RESULTADOS
DE LA PREGUNTA 2 NOS DICE QUE LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS
NO HAN TOMADO NINGÚN CURSO A LO LARGO DE SU ESTANCIA EN
LA SECRETARÍA.

Y LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA 14 NOS DICEN QUE LOS
CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE HAN TOMADO ESTAS PERSONAS NO -
LOS HAN AYUDADO EN CUANTO A SU PROMOCIÓN EN LA SECRETARÍA.

CONCLUSIONES

UNA VEZ DESARROLLADOS LOS CAPÍTULOS DE QUE CONSTA - ESTE TRABAJO NOS CENTRAREMOS EN LAS CONCLUSIONES DEL MISMO.

NO CABE DUDA QUE EL TEMA DE LA CAPACITACIÓN ES MUY- IMPORTANTE E INTERESANTE PUESTO QUE SE HA VENIDO DESARRO LLANDO LENTA PERO POSITIVAMENTE A TRAVÉS DE LOS AÑOS CO- MO LO HEMOS PODIDO DETECTAR MEDIANTE EL ANÁLISIS DE SU - EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y MARCO JURÍDICO OFRECIENDO TAMBIÉN- A TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EL CAMPO PROPICIO PARA FA CILITARLES SU DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.

[LA CAPACITACIÓN PERMITE UNA PREPARACIÓN EFICIENTE - SISTEMÁTICA Y COMPLETA PARA EL DESEMPEÑO DE ALGUNA ESPE- CIALIDAD U OFICIO, A LA ALTURA DE LAS ACTUALES EXIGENCIAS INDUSTRIALES OTORGANDO A QUIENES AL ADIESTRAMIENTO SE SO METEN, LA CALIDAD DE TRABAJADORES, CON LAS VENTAJAS QUE- DE LO ANTERIOR SE DERIVA EN BENEFICIO TANTO DE PATRONES- COMO DE TRABAJADORES.]

DENTRO DEL PLAN RECTOR DEL ESTADO SE HA BUSCADO UNA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA QUE INCLUYA LA REORGANIZA-- CIÓN DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO, LA DESCENTRALIZACIÓN DE

FUNCIONES Y LA DESCONCENTRACIÓN DE LOS RECURSOS LO CUAL OFRECE TAMBIÉN NUEVAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PERSONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

AHORA BIEN, EN EL SECTOR CENTRAL, SE CONSIDERA LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON UNA IMPORTANCIA INFERIOR A LA QUE EN REALIDAD TIENE, EJEMPLO DE ELLO, ES QUE EN DICHO SECTOR SE LE CONSIDERA COMO UNA FUNCIÓN ADJETIVA Y NO SUSTANTIVA, SIENDO QUE, SIN ESTA ÁREA SUPUESTAMENTE ADJETIVA NO SERÍA POSIBLE LA REALIZACIÓN DE LAS FUNCIONES DENOMINADAS COMO SUSTANTIVAS.

TAL VEZ LA DIFUSIÓN GRAMATICAL DE ESTAS DOS PALABRAS SUSTANTIVO Y ADJETIVO, PUEDAN RESPONDER OBJETIVAMENTE A SU APLICACIÓN SI SE PARTE DE LA BASE DE QUE PORQUE EXISTE LA FUNCIÓN, SE NECESITAN LOS RECURSOS Y NO AL CONTRARIO, PERO EL PROBLEMA RADICA EN LA DEFORMACIÓN DEL CONCEPTO YA QUE ADJETIVO NO DEBE SER TOMADO COMO SINÓNIMO DE SECUNDARIO.

[DENTRO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS OBSERVAMOS COMO ELEMENTO PRINCIPAL PARA NUESTRA INVESTIGACIÓN A LA CAPACITACIÓN YA QUE ESTA CONTRIBUYE AL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PAÍS PUES DEBEMOS DECIR QUE EL MOTOR GENERADOR DEL DESARROLLO SE ENCUENTRA EN LAS DISTINTAS

ACTIVIDADES (VALOR DE LAS ENERGÍAS HUMANAS, QUE TODOS --
 LOS QUE INTEGRAMOS LA SOCIEDAD REALIZAMOS EN LA MISMA --
 BUSCANDO LLEVAR LA PRODUCTIVIDAD COMO REQUISITO PREVIO -
 PARA EL MEJORAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL), YA QUE EN UN -
 PAÍS COMO EL NUESTRO EN DONDE LA POBLACIÓN CRECE MÁS RÁ-
 PIDO QUE LA PRODUCCIÓN ES IMPRESCINDIBLE QUE ÉSTA ÚLTI-
 MA SE INCREMENTE AL MÁXIMO SI SE QUIERE MEJORAR EL BIE--
 NESTAR INDIVIDUAL.]

EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO, FUNDA-
 MENTALMENTE EN MANOS DEL GOBIERNO MEXICANO, REPRESENTADO
 POR LOS CENTROS DE CAPACITACIÓN TÉCNICO INDUSTRIAL, ES -
 INSUFICIENTE DEBIDO AL ESCASO NÚMERO DE CENTROS DE ADIES
 TRAMIENTO ESTABLECIDOS Y A LA FALTA DE VINCULACIÓN ADE--
 CUADA DE ESTE ASPECTO DE LA CAPACITACIÓN OBRERA CON LA -
 LEGISLACIÓN LABORAL; POR LO QUE PODEMOS DECIR QUE NO - -
 EXISTE EN MÉXICO UNA ORGANIZACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y TU-
 TELA EFECTIVA DE LA CAPACITACIÓN OBRERA, AL NO EXISTIR -
 UNA REGLAMENTACIÓN QUE PERMITA COMBINAR LAS VENTAJAS DE-
 LA ÚTIL Y NECESARIA CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO CON LA CA
 PACITACIÓN PARA EL TRABAJO.

LO ANTERIORMENTE EXPUESTO DA PIE PARA MENCIONAR LOS
 RESULTADOS OBTENIDOS CON LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO QUE -
 SE REALIZÓ Y PARA REAFIRMAR EL HECHO DE QUE EN EL SECTOR
 CENTRAL NO SE LE HA PUESTO LA DEBIDA ATENCIÓN A LA CAPA-

CITACIÓN DEL PERSONAL.

LA CONCLUSIÓN PRINCIPAL A LA QUE SE LLEGÓ FUÉ QUE - EN LA SECRETARÍA GENERAL DE PROTECCIÓN Y VIALIDAD (SUBDI RECCIÓN DE FINANZAS) NO SE LLEVA A CABO UN MÉTODO SISTE- MÁTICO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN_ PUESTO QUE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS AL PRINCIPIO DEL TRA- BAJO SE CONFIRMARON EN BASE A LOS RESULTADOS OBTENIDOS - EN LAS ENTREVISTAS.

EN TÉRMINOS GENERALES LOS RESULTADOS QUE SE OBTUVIE RÓN FUERON LOS SIGUIENTES:

PARA LA PREPARACIÓN DE LOS CURSOS NO SE TOMÓ EN - - CUENTA LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADOS POR LO TANTO NO HAY - UNA RELACIÓN ENTRE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACI TACIÓN Y LA IMPORTANCIA DE LOS CURSOS.

LA MAYORÍA DEL PERSONAL NO HA TOMADO NINGÚN CURSO A LO LARGO DE SU ESTANCIA EN LA SECRETARÍA Y LOS QUE LOS - HAN TOMADO AFIRMAN QUE NO LES HAN AYUDADO EN CUANTO A SU PROMOCIÓN EN LA SECRETARÍA.

DADAS LAS CONCLUSIONES ANTERIORES PODEMOS SUGERIR :

- DEBE PROMOVERSE CONSTANTEMENTE LA RENOVACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, IMPLANTANDO MÉTODOS Y TÉCNICAS ADECUADAS AL DESARROLLO CADA VEZ MÁS DINÁMICO DEL ESTADO PERO SIEMPRE PLANTEANDO COMO PARTE MEDULAR DE ESTA TRANSFORMACIÓN AL RESPETO A LOS VALORES HUMANOS.

- ASÍ, SERÁ NECESARIO PUGNAR POR LA UNIFORMIDAD DE LOS CRITERIOS PARA LA FORMULACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO CON EL OBJETO DE ESTABLECER NORMAS Y PROCEDIMIENTO ÚNICOS EN TODO LO QUE SE REFIERE AL TRATO CON EL PERSONAL.

- POR LO QUE SE REFIERE A LA CAPACITACIÓN LOS ESFUERZOS QUE SE REALICEN DEBERÁN SER CONSTANTES, YA QUE ESTA FUNCIÓN VINCULADA AL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN CONSTITUYEN ELEMENTOS INSEPARABLES, BÁSICOS Y DETERMINANTES DE UN MAYOR GRADO DE EFICIENCIA, SUPERACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

ASI MISMO, SOSTENEMOS QUE LA CAPACITACIÓN A EMPLEADOS PÚBLICOS DEBE ESTAR VINCULADA A UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DE SERVICIO.

ES POR ESTO QUE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ES LA PARTE MEDULAR DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN YA QUE SE DETECTAN LAS NECESIDADES REALES Y ADEMÁS SE ELABORAN LOS PROGRAMAS Y PLANES DE CAPACITACIÓN EN BASE A ESTAS NECESIDADES, LA CAPACITACIÓN CUMPLIRÁ CON SU OBJETIVO.

NOTAS Y CITAS

- 1.- MOUZELIS, NICOS P.: ORGANIZACIÓN Y BUROCRACIA, PENÍNSULA 2A. ED. BARCELONA, FEBRERO 1975 P. 161.
- 2.- IBID, P. 162
- 3.- IBID, P. 163
- 4.- IBID, P. 168
- 5.- VIDART, NOVO, GABRIL: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL PROCESO DEL TRABAJO, MÉCO, INET, 1978 P.P. 60.
- 6.- CESPEDES, GUILLERMO: AMÉRICA LATINA COLONIAL HASTA 1650, MÉXICO, SEPSETENTAS, No. 260, 1976, PP. 42.
- 7.- CARRERA STAMPA, MANUEL: LOS GREMIOS MEXICANOS MÉXICO: PUBLICACIONES DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, 1958 P. 88.
- 8.- IBID, P. 275

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ARIAS GALICIA FERNANDO: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 2A. ED. TRILLAS, - MÉXICO 1984, 536 PP.
- CARRERA STAMPA MANUEL: LOS GREMIOS MEXICANOS, MÉXICO: PUBLICACIONES DEL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, -- 1958.
- CESPEDES GUILLERMO: AMÉRICA LATINA COLONIAL HASTA 1650, MÉXICO SEPSETENTAS, No. 260, 1976.
- GARCIA CÁRDENES LUIS: ANTECEDENTES Y DESARROLLO - DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO; REVISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA No. 54 Ed. INAP, MÉXICO, 1983.
- GARCIA VALENCIA ANTONIO: LAS RELACIONES HUMANAS EN - LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; - PORRÚA MÉXICO 1978.

MOUZEUS Nicos P.:

ORGANIZACIÓN Y BUROCRACIA,-
PENÍNSULA, 2A. ED. BARCELO-
NA, FEBRERO DE 1975.

SECRETARÍA DE LA PRESI-
DENCIA:

REESTRUCTURACIÓN DEL SISTE-
MA GENERAL DE ADMINISTRA---
CIÓN Y DESARROLLO DE PERSO-
NAL DEL PODER EJECUTIVO FE-
DERAL; COORDINACIÓN GENERAL
DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVOS,
MÉXICO 1979.

VIDART NOVO GABRIEL:

CAPACITACIÓN Y ADISTRAMIEN-
TO EN EL PROCESO DEL TRABA-
JO, MÉXICO, INET, 1978.

YAMANE, TARO:

ESTADÍSTICAS; HARLA, MÉXICO,
1984, 771 pp.

LEYES

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
65A. ED. PORRÚA, MÉXICO, 1984.
- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTACION PUBLICA FEDERAL.

ACUERDOS

DIARIOS OFICIALES

ANEXOS:

CUESTIONARIO

EL PRESENTE CUESTIONARIO TIENE COMO FINALIDAD SABER SI EXISTE UN MÉTODO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN ESTA SECRETARÍA. POR TANTO SOLICITAMOS -- QUE TUS RESPUESTAS SEAN SINCERAS AL CONTESTAR CADA UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE PRESENTAN A CONTINUACIÓN.

ESCOLARIDAD _____

ANTIGUEDAD _____

PUESTO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE _____

FECHA DE INGRESO _____

PUESTO QUE DESEMPEÑA EN ESTA INSTITUCIÓN _____

FECHA DE PROMOSIÓN (SI FS QUE LAS HA HABIDO) _____

1.- ¿HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACIÓN EN SU ÁREA DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?.

SI _____ NO _____

¿CUÁNTOS? _____

¿CUÁLES? _____

PERÍODO _____ No. DE HRS. _____

2.- A LO LARGO DE SU ESTANCIA EN ESTA SECRETARÍA ¿CUÁN-
TOS CURSOS HA TOMADO? _____

¿DE QUÉ? _____

¿CUÁNTOS? _____

¿DÓNDE? _____

3.- ¿CONSIDERA USTED QUE PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTI-
VIDADES REQUIERE DE CURSOS DE CAPACITACIÓN EN SU TRABAJO
ESPECÍFICO?

SI _____ NO _____

¿CUÁNTOS? _____

¿CUÁLES? _____

¿CUÁNDO? _____

4.- ¿CONSIDERA USTED QUE PARA LA PREPARACIÓN DE LOS --
CURSOS QUE SE IMPARTEN, SE HA TOMADO EN CUENTA SU OPI---
NIÓN O SUS NECESIDADES PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO?

SI _____ NO _____

EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE DE QUÉ MANERA:

¿SE LE HA ENTREVISTADO? _____

¿HA CONTESTADO CUESTIONARIOS? _____

¿SE LE HAN PEDIDO SUGERENCIAS? _____

OTROS _____

5.- ¿CONSIDERA QUE SUS APTITUDES, HABILIDADES Y CONOCI-
MIENTOS ESTÁN SIENDO APROVECHADOS EN EL PUESTO QUE DE---
SEMPEÑA?

SI _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____

6.- ¿CONSIDERA USTED QUE PARA EL PUESTO QUE DESEMPEÑA -
REQUIERE DE CURSOS EN ÁREAS DISTINTAS A LAS ESPECÍFICAS
EN SU TRABAJO Y LA SECRETARÍA NO CUENTA CON ELLOS?

SI _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____

¿CUÁLES? _____

7.- ¿DE LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO CONSIDERA USTED
QUE LOS INSTRUCTORES HAN SIDO PREVIAMENTE PREPARADOS?

SI _____ NO _____

EN CASO NEGATIVO, SEÑALE LOS MOTIVOS:

¿EL INSTRUCTOR NO DOMINA EL TEMA? _____

¿EL INSTRUCTOR NO ES CLARO EN SU EXPOSICIÓN? _____

¿CARECE DE APOYOS DIDÁCTICOS? _____

¿LOS CONTENIDOS NO CORRESPONDEN A LAS NECESIDADES? _____

OTROS _____

8.- INDIQUE LOS APOYOS DIDÁCTICOS QUE SE UTILIZAN EN LA
IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO.

APUNTES _____ DIAPOSITIVAS _____

PIZARRÓN _____ GRABACIONES _____

ACETATOS _____ AUDIOVISUALES _____

ROTAFOLIO _____ PELÍCULAS _____

OTROS _____

9.- INDIQUE CUÁL HA SIDO LA DURACIÓN APROXIMADA DE LOS CURSOS:

3 A 7 _____ 2 A 4 SEMANAS _____ 2 A 6 MESES _____

HORAS DIARIAS: 2 A 3 _____ 4 A 6 _____ 7 A 8 _____

HORAS TOTALES _____

10.- ¿CONSIDERA ADECUADAS LAS INSTALACIONES EN LAS QUE HA RECIBIDO CURSOS?

SI _____ NO _____

EN CASO DE SER NEGATIVO, INDIQUE:

¿SU UBICACIÓN ES DISTINTA AL LUGAR DE TRABAJO? _____

¿NO TIENE MEDIO DE TRANSPORTE PARA LLEGAR? _____

¿EL ESPACIO ES REDUCIDO? _____

¿LA ILUMINACIÓN ES MAL?

¿LA VENTILACIÓN NO ES ADECUADA? _____

OTROS _____

11.- EXISTEN MÉTODOS DE EVALUACIÓN PARA MEDIR SU APROVECHAMIENTO EN LOS CURSOS EN LOS QUE HA EXISTIDO?

SI _____ NO _____

12.- ¿POR QUÉ RAZONES HA ASISTIDO A CURSOS?

INICIATIVA PROPIA _____

COMISIONADO _____

OBLIGADO O INSCRITO POR SU JEFE _____

13.- LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LOS CURSOS QUE HA TOMADO ¿REALMENTE LOS APLICA EN SU TRABAJO?

SI _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____

14.- ¿CONSIDERA QUE ESTOS CURSOS LE HAN AYUDADO A MEJORAR SU DESEMPEÑO O POSICIÓN EN ESTA SECRETARÍA?

SI _____ NO _____

¿POR QUÉ? _____

15.- SEÑALE LOS CURSOS QUE CONSIDERE LE SERÍAN DE UTILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES:

16.- ¿ QUÉ CURSOS APARTE DE LOS SEÑALADOS ANTERIORMENTE LE GUSTARÍA TOMAR? _____

17.- COMENTARIOS Y SUGERENCIAS . _____
