I.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN.

Sabiamente... ubicando la edad de piedra, conforme el hombre fue capaz de inventar sus armas, ropa vivienda y su lenguaje, la urgencia y necesidad de entrenamiento se convirtió en un factor que se determinó como el ingrediente escencial para la civilización (Craig, 1987).

No es relevante el hecho de que el hombre haya inventado o no estas facetas de civilización, o únicamente se haya tropezado con ellas; la exactitud, en cuanto a este aspecto no tiene mayor importancia. Lo sumamente importante es que tuvo que pasar y transmitir a otros los conocimientos y habilidades adquiridos al tropezarse y tener que enfrentar tales circunstancias.

Esto que el hombre llevó a cabo –la transmisión del conocimiento-, lo hizo por medios deliberados que tenía a su alcance, por medio de signos, símbolos y palabras. A través de esto el hombre logró administrar todo un proceso de desarrollo que hoy se conoce con el nombre de **"entrenamiento"**[1]

Cuando los "mensajes" eran recibidos por otro hombre de una manera total y completa, se podía decir que se había dado ya un aprendizaje y, que, los conocimientos y habilidades ya habían sido transmitidos. Si pudieramos dar una respuesta de cuándo el hombre empezó a almacenar y manejar conocimientos podríamos responder que lo hizo a principios de la época de piedra; por una lógica que resulta razonable, pero, más específicamente con el surgimiento de la Revolución Industrial, quienes muchos teóricos sitúan en el año de 1750, año en que se considera terminada una primera etapa de acumulación de aprendizaje del hombre, dando surgimiento a los principios de una nueva fase.

La curiosidad mécanica y técnica del hombre han pasado a duplicarse aproximadamente cuatro veces por lo menos de 1750 a 1950, sin contar el doble

incremento que se dio hacia 1964 (Craig, Op. Cit.), todos estos cambios tan acelerados que se han venido presentando han dado como resultado un drámatico reto para el entrenamiento y desarrollo de personal innegablemente.

Si se revisaran los primeros tipos de entrenamiento, por ejemplo de hace seis mil años o más podría verse la forma tan diferente de vida que se llevaba, lo que, permitirá observar que el lugar que el entrenamiento ha ocupado en el aprendizaje y desarrollo del hombre pasa a ser sorprendentemente acelerado. Solo por mencionar algunos grandes logros del hombre empleando su destreza podríamos encontrarnos, por ejemplo: con el Palacio Sumario de Kish, en la Mesopotamia, que se construyó hace 3500 años antes de Cristo, es un ejemplo del uso tan antigüo de ladrillos; esto sin contar con otras arquitecturas como la Torre de Babel y el Palacio de Salomón; y que nos muestran la manera de trabajar de áquellos primeros albañiles, canteros y científicos de los tiempos pasados.

Se podría analizar detenidamente cada acontecimiento de aquellos tiempos en cada uno de sus momentos para darse cuenta de estos inucitables y sorprendentes logros, sin embargo ubicando fechas tempranas como el año 2100 a.c. se podría encontrar con lo que en su momento se les llamó los primeros aprendices, a lo que al respecto resulta importante señalar que en las civilizaciones primitivas la alfabetización nunca llegaba al artesano o al campesino. Las habilidades y conocimientos solo podían ser transmitidas por instrucción directa; en esos tiempos remotos, cuando en un principio "las industrias y los mercados propiamente dichos" ya se iban conformando como tales no necesitaban de la intervención en demasía de mano de obra (factor humano), únicamente hacia uso de unos cuantos (que podían ser contados con los dedos de una mano). Por lo que no se hacia necesario un método sofisticado de enseñanza-aprendizaje. Así, en esos tiempos, la "capacitación" se daba cuando los integrantes de las

[1] Educación profesional que busca adaptar al hombre a determinada empresa (Chiavenato, 1990)

civilizaciones transmitian sus conocimientos en forma directa a su aprendíz como ya lo habíamos mensionado.

Es importante señalar que, el sistema de aprendizaje no estaba restringido únicamente a oficios artesanales, constituía también el vehículo de instrucción para la medicina, las leyes, la educación que poco a poco fueron logrando auge para su acreditación.

De esta manera, los primeros logros solamente se dieron hacia los años de 1920 cuando fue posible que en los Estados Unidos, un joven pudiera "estudiar derecho en la oficina de una abogado" . Fue esta una forma de aprendizaje y guía que, después de un largo período de estudio, era seguida, supervisado por el gobierno, con un examen de novicio, el cual, con resultados aprobatorios, podía legalizar la práctica de la abogacía.

Así, en otros tiempos y otro lugar, como en el de los templos antigüos, se enseñaba religión y, frecuentemente, arte. También los ejércitos tomaban responsabilidad de enseñar a los soldados. Por otra parte las escuelas privadas enseñaban a los hijos de los ricos y los gobernantes, y la clase social desarrolló un intríncado sistema de aprendizaje que, conforme pasó el tiempo se convirtió en un sistema social en las empresas.

Otro gran desarrollo en este campo, lo constituyeron los gremios o asociaciones cuyos grupos fueron unidos por metas e intereses comunes. El próposito básico era la protección mutua, la ayuda, etc. En escencia, estos tipos de asociaciones constituyeron las primeras empresas, y al mismo tiempo, establecieron las primeras normas de calidad al establecer ciertos criterios de mano de obra utilizada.

Estos gremios estaban formados por tres tipos de personas: por un lado existía un maestro, quien era dueño de las herramientas y materia prima, actuaban como director de los trabajos que se ejecutaban. Estaban por otro lado los aprendices

quienes vivían con el maestro y quienes no recibían ningún sueldo, únicamente comida y entrenamiento. Finalmente se encontraban los trabajadores propiamente dichos, quienes, aunque ya habían pasado la etapa de aprendizaje, aún no lograban dominar el oficio totalmente. Ambas esperanzas, tanto de aprendíces como de trabajadores era llegar a ser maestro.

De tal manera que, la reglamentación de este tipo de trabajo se remonta hacia el año 1700 a.c. cuando tales reglas y procedimientos fueron incluídos en el código de Hamurabi (Babilonia).

Toda esta necesidad de los trabajadores de establecer su negocio propio dió como resultado una nueva creación de gremios de trabajadores especializados, esto a su vez trajo consigo que los maestros precipitaran dichos fenómenos, ya que al ver establecidos nuevos talleres, convirtieron los suyos en más exclusivos, demandando una mayor calidad y mano de obra que ellos utilizaban.

A su vez, todos estos cambios hicieron que el arte de ser maestro se conviertiera aún mas complicada y difícil.

La característica especial de dichos gremios, ocurrida en su apogeo, entre los siglos XII y XV era que estaban muy bien protegidos en cuanto a sus provilegios, más que nada en lo referente a horas, salarios, herramientas y precios.

Así, sucesivamente unos siglos más adelante se presentaron todavía más cambios importantes, como por ejemplo la Era de Legislación Social, junto con apreciables modificaciones en el concepto de organización de los trabajadores que fue la era traída por el siglo XIX. Entre todos estos cambios mensionados hay uno que puso énfasis y se refiere al entrenamiento perfeccionado de los trabajadores.

En el ramo de algunos oficios semiclasificados, en Norteamérica se hicieron esfuerzos tempranos en oficios tales como jardinería y carpintería.

En el año de 1745 los hermanos Moravian lograron establecer este tipò de entrenamiento en Bethlehem Pennsylvania, y en 1787 los metodistas, por otro

lado, instituyerón entrenamientos similares en el Colegio de Cokesbury de Abington, estado de Maryland.

Innegablemente poco a poco se fue dando el surgimiento de la era industrial; por ejemplo, en Estados Unidos el cambio que se dió de una economía agrícola a una economía industrial permitió ver el gran número de patentes que fueron otorgadas por las oficinas respectivas. Se dieron 77 anuales entre 1790 y 1811, solo en esos años; lo que al final de los avances de patentes se lograron un promedio de 4187 en el año de 1860.

Todos estos surgimientos de ideas industriales ha dado como resultado una alta elevación en índices de manufactura en esa época en términos de velocidad de crecimiento en Estados Unidos; por ejemplo, el número apróximado en manufactura en 1850 era de mil millones de dólares, en 1880 se quintuplicó; para 1909 subió a 20 mil millones y a 24 mil en 1914.

Ahora bien, en relación con la capacitación y los avances logrados y que van íntimamente ligados con los cambios sucitados se obtuvo un crecimiento fascinante en las actividades en relación de desarrollo de personal que acompañaron a esta expansión industrial.

De tal manera, se puede decir que el entrenamiento manual en Norteámerica empezó hacia el año de 1825.

Muchos años más adelante, con el crecimiento mismo de la industria vino una nueva forma de entrenamiento, lo que constituyó las escuelas industriales. La primera establecida fue en Nueva York en el año de 1872, por Hoe y Cía., era un fabricante de prensas de imprenta que tenía un volumen tan elevado de ventas que fué necesario el establecimiento de una escuela para entrenar operadores de maquinaria.

Dando otro un gran salto pero valioso en el desarrollo de la história , situados aproximadamente por los años de 1928 a 1935 habríamos de encontrar en algún

momento lo que habría de influír en la solución en los complejos programas de producción y distribución, a lo que se le denominó: El Programa de Entrenamiento en la Defensa en Ciencia y Administración (ESMWT).

Estos programas se llevaban acabo bajo el patrocinio y la guía de Universidades y Colegios con la dirección de maestros académicos competentes. Se ofrecían cursos a nivel de preuniversitario en casí cualquier fase de la administración empresarial y de la tecnología . Así se resolvía el problema de la falta de trabajadores expertos en estas materias.

Por otra parte y de una manera meritoria con el afán de perfeccionar la capacitación y el entrenamiento surgen instructores y también alguien quien supervisara, implantara, programara y prosiguiera los cursos, a quien se le llamó el director de Entrenamiento Industrial.

Años más adelante... aunados a estos acelerados cambios, y, a medida que los consumidores incrementaban sus demandas se hacia necesario el uso de un mayor "recurso humano". De cierta manera fue así como se fueron incrementando en las industrias (ya que no eran tan pequeñas) la utilizacion de una mayor mano de obra más calificada de tal manera que pudieran ser cubiertas dichas demandas.

Es innegable que la sociedad como tal ha ido evolucionando y con ello ha arrastrado al cambio al ámbito laboral, sólo por mensionar de entre los más relevantes al que quizá ha causado una mayor preocupación.

Como ya lo habíamos mensionado grandes demandas se han ido presentando en las ultimas decadas, demandas que han requerido de una mano de obra más calificada, más instruída con mayores habilidades que a su vez puedan incrementar la producción de las empresas y solventar las necesidades de sus demandantes.

Y es, quizá, hasta estos momentos que se presenta la problematica que habría de causar más dolores de cabeza a los empresarios y a los directivos, esto debido a

que tenían que hacer una buena administración de los recursos humanos ante todo, si es que querían tener una buena producción.

Como es sabido vivimos en un cosmos que, inevitablemente está en constante cambio y que cada vez exige mayor preparación. Cada nuevo día se presenta mayor tecnología y mayores avances, lo que requiere de una mayor capacitación y adiestramiento del factor humano.

La profundidad, la amplitud y variabilidad en la creación de innovaciones tecnológicas y los grandes descubrimientos a nivel mundial nos señalan que hoy en la actualidad se han desatado grandes procesos que modifican desde los simientos las fuerzas productivas superando por mucho lo que se habia logrado hasta hace algunos lustros (Mendoza, 1987).

En cuanto a definiciones de mensionado concepto muchas y desde muchos angulos han sido las que se le ha dado a la capacitación. Sin embargo, antes de entrar de lleno a una definición, se considera importante hacer una breve introducción de lo que ha venido a ser hasta nuestros días la capacitación en México.

La capacitación en México, como en muchos otros países ha surgido y se ha venido implementando en base a las necesidades, tanto sociales como organizacionales que van aunadas una a la otra; administrándose según los conocimientos y medios poseídos.

De esta manera, la capacitación humana, que en el principio de la historia fue entendida como una modificación del conocimiento del hombre a venido en nuestros días a adquirir una nueva dimensión, cuando se le concibe como un proceso complejo, de carácter integral y sistemático, con el cual se procura un cambio de actitud del individuo, como propósito para concientizarlo y hacerlo comprender no solo su participación dentro del ámbito productivo, sino en las

relaciones consigo mismo, con los demás y con su medio circundante para que pueda adaptarse a ello en la medida de lo preciso (Mendoza, Op. Cit).

En los primeros días de los tiempos modernos los procedimientos aplicados, entre los que se incluían los seminarios, las conferencias y los cursos brindaron basta ayuda, sin embargo, a medida que avanzaba la tecnología cedían su postura a nuevos procedimientos tanto en detección de necesidades como en los medios de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, pese a la aceptación de tan valioso factor como lo es la capacitación, se podría afirmar que en México son exageradamente pocos los interesados en darle un seguimiento formal a la aplicación de mensionado factor, es por ende que, los avances obtenidos hasta el momento resultan ser muy escasos (Reza, 1995.)

De hecho no se encuentra tan facílmente informacion relevante sobre cual ha sido el curso de la evolución en materia de capacitación en nuestro país en las últimas décadas, específicamente hablando, por lo que nos pone en desventaja para conocer fielmente cuál ha sido el avance en cada uno de los Estados de nuestro País. Sin embargo, se puede dar a conocer una breve reseña sobre problemáticas de capacitacion y adiestramiento conforme se ha podido apreciar en México.

Desde el punto de vista de algunos expertos en la materia, (Reza, Op. Cit) uno de los principales problemas en materia de capacitación lo ha sido precisamente la falta de marcos teoricos propios, con esto se quiere dar a entender que: los estudios de la problemática educativa no se preocupa por generar investigación ni soportes teoricos válidos para la formacion profesional que requieren los adultos.

Evidentemente que el problema se agrava por la falta de material de investigación ya que solo se cuenta con algunas conjeturas y puntos de vista muy parciales.

Aún en contra existen otros problemas que todavía no logran solucionarse del todo. A este respecto, según estudios que arrojaron las investigaciones en

necesidades de capacitación y los estudios realizados por la Secretaría del Trabajo fueron:

> *..."Al ser la inversion total en materia de capacitacion proporcionalmente menor a la pequeña y mediana industria, en relacion a la grande, sus desarrollos de recursos humanos serían igualmente menores, factor que sin duda influye también en sus niveles de productividad dificultando su crecimiento eficiente y disminuyendo su capacidad de competencia" (Reza, Op. Cit, pág. 12).*

Supuestamente, con el esperado establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación se eliminarían los problemas reseñados. Algunos tuvieron solución como lo fue el de las lagunas jurídicas y el Organismo Coordinador, pero en los demás aspectos también importantes que se pretendían solucionar como por ejemplo: formular programas de capacitación y adiestramiento adecuados, incrementar los niveles de calificación de la fuerza de trabajo, optimizar la utilización de fuerza y servicio de ejecución, contribuír al desarrollo tecnologico del País, comprobar y registrar las habilidades laborales, etc. Parece ser que no han tenido gran avance.

De esta manera la capacitación carece de credibilidad, por tal motivo en la mayoría de las empresas quienes administran la capacitación son "gentes hechas al vapor", por lo que emplean capacitación reactiva no tecnológica ni proactiva (Reza, Op. Cit).

En sí, a pesar de todas las visicitudes mensionadas el concepto de capacitación puede considerarse como: ***"Acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatamente superiores*** (Reza, op. Cit, pag.-25).

Así entonces, analizando y comprendiendo dicho concepto se puede visualizar la vertiente hacia dónde va exactamente dirigida la capacitación, cómo se va a llevar acabo y qué pretende lograr.

Debe tenerse plena confianza *-sin lugar a dudas-* de que en México no se desconocen los beneficios de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, así como su aplicación de enfoque sistémico para resolver los problemas de sus empresas. Sin embargo, aunque por los pequeños avances que se han logrado todo parece indicar lo contrario (Reza, Op. cit.).

Es un hecho muy claro que se está ante las aperturas de nuevos mercados internacionales y que, evidentemente se tienen grandes desventajas con otros países, tanto en cantidad como en calidad de productos que se generan.

Para poder competir con los grandes mercados se necesita innegablemente de capacitación para que la competencia presentada sea a nivel nacional e internacional.

Por lo tanto la capacitación debe ser un proceso sistemático y permanente en la empresa.

Este fenómeno de aceleración sostenida lleva a la obsolescencia del conocimiento tecnológico y del conocimiento poseído; lo que hace necesario la implantación de un programa permanente en materia de capacitación. La capacitación se ha considerado como muchos autores comentan un principio fundamental para la sobrevivencia de las industrias; haciendo hincapie a que se hace referencia a la capacitación sistemáticamente planeada, ejecutada y evaluada.

A este respecto es importe mencionar que la capacitación en este sentido ha sido avalada y reglamentada por ciertas instituciones gubernamentales, lo que a continuación se se hace mención en el siguiente apartado.

1.1. El Aspecto Legal de la Capacitación en México.

A este respecto, de llevar una capacitación sistematicamente planeada, evaluada y bien ejecutada; de manera legal, en nuestro País, en 1931, en la Ley Federal del Trabajo se empieza a establecer la obligación para las organizaciones tener capacitación para satisfacer la demanda de personal calificado.

Por otra parte, y con respecto de las problemáticas tanto económicas como sociales (Rodríguez y Ramirez, 1990.) que sucitaron en relación a la falta de personal calificado se da como efecto que el Gobierno Mexicano con el afan de abatir dicha problemática, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluyó disposiciones (Art. 132 Fracc. XIV y XV) con la obligatoriedad para las empresas de impartir Capacitación.

A partir de que se incluyeron las disposiciones por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 132 Fracc. XIV y XV , se han tomado un sinnúmero de medidas para apoyar para la preparación del personal competente, tanto en los sectores públicos como prvivados.

Además es menester mencionar que en el año de 1977 se adicionó la fracción XIII al Artículo 123 (Rodríguez y Ramirez, Op. Cit.) con la finalidad de convertir la capacitación en un derecho obrero, y en 1978 se reglamenta la forma en que debe impartirse, esto permite como resultado reformar la Ley Federal del Trabajo y dando surgimiento al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

De igual manera, inmerso en este aspecto legal se incluyó la obligatoriedad de la formación de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; la cual sería el grupo de trabajo responsable de vigilar en cada empresa la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerir las necesidades

tendientes a perfeccionarlo conforme a las necesidades de los trabajadores y la propia empresa.

Así, en nuestra **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** en el Artículo 123 apartado A, Fracción XIII y XXXI se establece que:

Art. 123. Fracc. XIII.- Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar à sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Art. 123 Fracc. XXXI.- Las aplicaciones de las Leyes del Trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurísdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a... "también será competencia exclusiva de las autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo..., respecto a las obligaciones de los patrones en materia de la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jusrísdicción local..."

En lo relativo: **La Ley Federal del Trabajo** establece también lo referente a capacitación en los Títulos que a continuación se mencionan y sus respectivos Artículos.

Título Primero: Principios Generales. A lo que corresponden los Artículos 3° y 7°.

Título Segundo: Relaciones Individuales. A lo que corresponde el Artículo 25°.

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones. A lo que corresponden los Artículos 132, Fracc. XV y XXVIII; Capítulo III Bis Artículos 153-A, 153-B, 153-C, 153-D, 153-E, 153-F, 153-G, 153-H, 153.I,153-J, 153-K, 153-L, 153-M, 153-N, 153-O, 153-P, 153-Q, 153-R, 153-S, 153-T, 153-U, 153-V, 153-W, 153-X y Art. 159.

Título Quinto Bis: Trabajo de los menores. A lo que corresponde el Artículo 180, Fracc. IV.

Título Septimo: Relaciones Ccolectivas de Trabajo. A lo que corresponden los Artículos 391, Fracc. VII, VIII y IX; Artículo 412 Fracc. IV y V.

Título Once: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales. A lo que corresponden los Artículos 523, 526, 527, 527-A, 529 Cap. IV, Art. 537, Fracc. III y IV, Art. 538, 539, 539-A, 539-B y 539-C.

Título Catorce: Derecho Procesal de Trabajo. A lo que corresponde el Art. 698, 699, 892, 992 y Art. 994. Así mismo, **La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal** establece en su Art. 40 Fracc. VI: La promoción del Desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo. De esta manera, resulta evidente que el marco Legal en el cual se encuadra la capacitación en nuestro País está contenida en :

-La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

-La Ley Federal del Trabajo.

-La Ley Orgánica de la Administración Pública.

Al respecto de este Marco Legal se establecen criterios para formular programas y presentar planes de capacitación; lo que se aborda en el siguiente punto.

1.1.1. Criterios para la formulación y presentación de Planes y Programas de Capacitación en México.

En lo referente a la regulación de la Capacitación y adiestramiento por parte de la S. T. P. S., se establecieron criterios para la formulación y presentación de planes y programas de Capacitación en el Diario Oficial de la Federación con fecha 10 de Agosto de 1984, Oficio Nº 01006 de fecha 2 de Agosto de 1984.

Dichos criterios se dan como resultado de una primera simplificación administrativa para la presentación de los programas de capacitación y adiestramiento.

Se debía llevar acabo para tal efecto el llenado de formatos, (S.T.P.S., 1999) presentados en los anexos, que requerían:

Formato 1. Nombre General: Forma para presentación resumida del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento.

Formato 1 parte I : Datos Generales (anexo 1)

Formato 1 parte II: Características del Plan (anexo 1)

Formato 1 parte III: Etapas en las que se capacitará al total de los trabajadores (anexo 2)

Formato 1 parte IV: Nombre de los programas específicos , niveles educativos y/o programas generales por puesto de trabajo. (anexo 3)

Formato 1 parte V: Modalidades y duración de los programas específicos, niveles educativos y/o programas generales. (anexo 4)

Formato 2. Nombre General: Forma para presentación de modificaciones al plan y programas de capacitación y adiestramiento.

Formato 2 parte I: Datos Generales (anexo 5)

Formato 2 parte II: Tipo de modificaciones (anexo5)

Formato 2 parte III: Firma de aprobaciones de las modificaciones (anexo 5)

Formato 2 parte IV: Específicaciones de las modificaciones (anexo 6)

Dicha simplificación, aún así "resultó ser muy laboriosa y demasiada carga de trabajo para las empresas, lo que traía consigo inconveniencias para las mismas" (Martinez, 1999); lo que trajo como efecto evidente la necesidad de una simplificación más, que sería de mucho beneficio para las empresas "capacitadoras".

De tal forma que, de una manera tripartita: el **Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000** publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 31 de mayo de 1995; el **Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000** publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 28 de mayo de 1996 y el **Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000**, publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 7 de enero de 1997 establecen y acuerdan una simplificación administrativa en apoyo para impulsar, fomentar y agilizar los trámites administrativos obligatorios para las empresas, y que sirva como un elemento promotor de las ventajas de capacitación para los trabajadores y las empresas, y que permitan articular adecuadamente las acciones de difusión y de asistencia técnica de la autoridad con las partes del proceso capacitador que es necesario fortalecer en los centros de trabajo.

Dicha simplificación consiste en el llenado del formato **DC-2**, en lo referente a la Presentación del Plan y Programas de Capacitación y Adiestramiento (anexo 7 y 8) sin mencionar los formatos referentes a otros aspectos que se dan a conocer únicamente atraves de los anexos en este reporte de trabajo (anexos 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15).

Así, se considera importante mencionar, sin más preambulo, que, a pesar de las simplificaciones llevadas acabo en materia de administración en capacitación por la S.T.P.S. sigue siendo incontrolable en un aspecto específico la coordinación y administración de la capacitación, lo que por ende no permite conocer cuáles son

los programas específicos que las empresas implementan a sus trabajadores, por lo menos no en la magnitud ni especificidad que hace un par de años se conocía; tiempo en el cual se estableció la nueva y actual simplificación administrativa.

De igual manera resulta casi imposible conocer de qué manera se administra la capacitación en cada una de las empresas, tanto del sector público como privado en la Ciudad de Hermosillo, ya que no existe un monitoreo constante y regulador sobre tan delicado aspecto. Tomando por hecho que cada empresa administra la capacitación para sus empleados de la manera que les resulta "comoda", y quizá no de una manera específica ni basada en necesidades reales como lo es el caso de la empresa tomada como ejemplo en este reporte de trabajo.