



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

El Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en Empresas de la Industria de las Artes Gráficas en México

Seminario de Investigación Administrativa

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P r e s e n t a n :

MA. SOLEDAD LOPEZ REYES

EDUARDO REYES ZARATE

Director de Seminario: L. A. Ricardo Varela Juárez

México, D. F.

1983



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION	1
--------------------	---

C A P I T U L O 1

ANTECEDENTES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

1.1	La Política Educativa	3
1.2	Referencias a la Constitución Política de 1917 y a la Ley Federal del Trabajo	10
1.3	Reformas establecidas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento	15
1.4	Disposiciones Legales en materia de Capacitación y Adiestramiento	23
1.5	Composición orgánica del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y sus principales características	40
1.6	La unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento	48

C A P I T U L O 2

CONCEPTOS GENERALES SOBRE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

2.1	Conceptos Generales de Capacitación y Adiestramiento	62
2.2	Enfoque Sistemático de la Capacitación	69
2.3	Objetivos de Capacitación y Adiestramiento ...	80
2.4	Diferencias de Capacitación en el Trabajo y para el trabajo	86

C A P I T U L O 3

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO

3.1	Constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en el trabajo	92
3.2	Registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ante la Unidad coordinadora del empleo, Capacitación y Adiestramiento	103
3.3.	Integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo	105
3.4	Funciones y obligaciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo	109

C A P I T U L O 4

INVESTIGACION DE CAMPO

4.1	La Industria de las Artes Gráficas	115
4.2	Esquema de la Investigación	127
4.2.1.	Justificación	127
4.2.2.	Objetivos Generales	128
4.2.3.	Determinación de Requerimientos de información	129
4.3.	Determinación del Programa de Trabajo	130
4.3.1.	Investigación Preliminar	130
4.3.2	Planteamiento del Problema y Formulación de la Hipótesis	132
4.3.3.	Determinación del Universo	133
4.3.4	Determinación de la Muestra	139
4.35.	Diseño y aplicación del cuestionario piloto	142
4.3.6	Diseño y aplicación del cuestionario Definitivo	153
4.4.	Presentación de Resultados	169

Conclusiones	219
Bibliografía	221

INTRODUCCION

El presente trabajo, además de cumplir una etapa tan importante del ciclo profesional tiene la finalidad de aportar a la sociedad algunos de los elementos que caracterizan la materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y del respectivo sistema nacional, ambos de reciente inclusión en el orden jurídico mexicano:

Así, se exponen en primer término los antecedentes de la misma y su inserción en la política educativa a través del tiempo hasta llegar a las reformas introducidas a la constitución y a la ley reglamentaria relativa; se muestran las disposiciones legales vigentes, la estructura y naturaleza del sistema y la del órgano institucional encargado de la organización, promoción y supervisión de la capacitación y adiestramiento en México.

Posteriormente, se presenta una serie de consideraciones generales sobre la materia, contemplando la conceptualización, los objetivos y un enfoque sistemático de la misma, haciendo una breve diferenciación entre la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo.

Con la anterior infraestructura se pasa a describir un órgano sustantivo en esta tarea, que es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, ya que en la misma se conjugan los inte-

reses del trabajo y del capital al interior de una empresa o dentro del trabajo; asimismo, a través de ella se dá reconocimiento y autenticidad a las actividades que en la materia se realizan, así como a los resultados individualmente considerados. De ahí que en este apartado se destaque la naturaleza, constitución e integración, reconocimiento oficial y funciones de la comisión; así como los criterios generales básicos que al efecto se han determinado y publicado.

Finalmente, se integra un estudio de investigación en la industria de las artes gráficas, aplicando las técnicas propias, dando una justificación de éste, y tratando de llegar a aprobar las hipótesis previamente fijadas con el objeto de captar el funcionamiento real de la capacitación y adiestramiento en el trabajo de la comisión mixta de la industria citada, para llegar a presentar algunas recomendaciones sobre la materia.

De acuerdo con lo anterior, se puede observar la importancia que puede tener este trabajo, por tratarse de una materia que se dirige al recurso máspreciado: la mano de obra en el país.

CAPITULO 1

C A P I T U L O 1

ANTECEDENTES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

1.1 LA POLITICA EDUCATIVA

La política educativa de un país debe responder a sus necesidades económicas, sociales y políticas en todo momento; es fácil concluir que en cada etapa de su evolución histórica deberá adoptar una política en materia de educación - adecuada a las necesidades propias de la época en que se - desenvuelve.

En México son aceptados los estadios históricos denominados prehispánico, colonial, independiente, de reforma y de revolución. En algunas de las etapas señaladas, no parece - muy exacto hablar de una política educativa, esto se debe, entre otras cosas, a que con frecuencia la acción educativa se realizó al margen del control estatal. A continuación se describe el tratamiento dado a la educación en cada uno de dichos periodos.

Etapa prehispánica

En general la educación tenía un carácter tradicional bélico religioso, destacándose dos tipos o niveles dentro de és

ta : la educación doméstica y la realizada en las instituciones oficiales.

Respecto a la educación doméstica, los responsables de ella eran los propios padres, quienes cuidaban personalmente de sus hijos; adiestrándolos en los quehaceres domésticos propios del hombre y de la mujer. Al terminar la infancia, los varones aprendían el oficio del padre y las mujeres se preparaban para el matrimonio.

"La educación pública era proporcionada en dos instituciones: el Calmecac y el Telpuchcalli; a la primera acudían los hijos de los nobles; a la segunda los jóvenes de la clase media. En el Calmecac se preparaban los sacerdotes, sus cursos comprendían tres grados, al tercero, que era el del sacerdocio, pocos llegaban". 1/

En el Telpuchcalli se preparaba a los guerreros en forma - - práctica, inculcándoles el respeto a las instituciones, bajo férrea disciplina.

La educación pública para mujeres se impartía en el Calmecac femenino, adonde acudían las hijas de los nobles. Allí se les preparaba para sacerdotisas, y algunas de ellas permanecían toda su vida dedicadas a esta labor.

1/ Enciclopedia México a través de los siglos, T. II, Libro IV, capítulo VII, pág. 123

"Paralela a las anteriores existía otra institución educativa denominada Cuicalco, en la cual se enseñaba la danza y la música específicamente; a ésta asistían los mancebos y doncellas consagrados al dios Tezcatlipoca". 2/

Epoca colonial

Consumada la conquista, la corona implantó en sus colonias el sistema de vida y la cultura de la España del siglo XVI.

Durante los tres siglos de dominación se distinguen dos etapas en la política educativa en la Nueva España; la primera comprende el siglo XVI y la segunda los siglos XVII y XVIII, siendo el sello característico de ambos periodos la propagación del cristianismo y la consolidación de la conquista.

La primera tarea educativa de los conquistadores fue la evangelización y castellanización de los indígenas.

En cuanto al régimen colonial se consolidó interna y externamente, la educación modificó su orientación, adaptándose a los sistemas de explotación predominantes, que beneficiaban en orden de importancia: a la nobleza, a los militares y a los prelados de mayor jerarquía.

2/ Op.cit., T. II, Libro V, capítulo VI, Pág. 337.

Conviene destacar que, durante esta etapa, tuvieron lugar otros hechos importantes: el primero de ellos consistió en restringir la educación elemental a los indígenas y extenderla a los criollos; el segundo, en la intervención de seglares como maestros y, finalmente, la promulgación de la primera ley de educación primaria que fue la Ordenanza de los maestros en el arte de leer, escribir y contar.

La educación media y superior, se impartía únicamente a los criollos y españoles en instituciones religiosas o controladas por la Iglesia.

Epoca independiente

Durante este período surgieron distintas leyes, algunas de las cuales no llegaron a tener vigencia; tal fue el caso de la Constitución de Apatzingán que, con base en el principio de la separación del Estado y la Iglesia, establecía que la educación era necesaria a todos y debía ser favorecida por la sociedad con todo su poder. Planteándose así las cuestiones del destierro de la ignorancia mediante la formación de escuelas públicas y gratuitas.

Los ordenamientos constitucionales posteriores, dan a la educación una característica popular que intenta suprimir los privilegios existentes durante la Colonia originando así, conflictos con las instituciones establecidas.

En 1833, Gómez Farías, uno de los iniciadores del movimiento reformista, promulgó varios decretos que tendían a hacer la enseñanza obligatoria y a fundar escuelas aún en los pequeños poblados. Por otra parte, con la creación de la Dirección de Instrucción Pública, se trató de contrarrestar la influencia del clero en la enseñanza. La reacción de las clases altas y del propio clero originaron una serie de luchas internas que culminaron con el regreso de Santa Ana al poder, la restauración del centralismo y el retroceso en materia educativa.

Epoca de la reforma:

Santa Ana promulgó la Ley Educativa en 1854 que tendía a unificar la educación nacional y, asimismo, balancear la fuerza de sus enemigos. La reacción de los liberales no se hizo esperar, de inmediato intensificaron la lucha en defensa de sus principios. La pugna se dirime, en una de esas etapas, con el triunfo de los liberales y la promulgación de la Constitución de 1857.

En materia educativa, la Constitución implantó la libertad de enseñanza y consideró a la educación como un servicio público. Colocó bajo supervisión federal a la instrucción primaria y, con base en aquélla, se formularon planes de estudio para la secundaria y escuelas profesionales.

En nuestra opinión podría afirmarse que fue la primera ocasión en la historia de nuestro país en que se definió una política educativa con un sentido popular.

En 1870, el Código Civil incluye un capítulo destinado al aprendizaje que, con algunas modificaciones, se recogió en el año de 1884. Este constituye el primer antecedente de la capacitación y en forma separada de la educación.

En 1888 se promulgó la Ley de Distribución que estableció la obligatoriedad de la educación elemental y coadyuvaba a la unificación de la enseñanza. Esta ley dividía la instrucción primaria en elemental y superior; imponía la obligación de subvencionar a las escuelas municipales y prohibía que la educación fuera impartida por los ministros de cualquier culto religioso.

La reforma educativa planteada por Juárez, fue encargada a Gabino Barreda quien educado en la "escuela positivista de Augusto Comte", orientó la educación de acuerdo con los postulados de esa filosofía, la cual, como primer objetivo, perseguía que, los escolares entendieran y tradujeran en hechos positivos los ideales del grupo liberal y que se preocuparan básicamente por la libertad y bienestar material del pueblo.

La reforma educativa de Juárez quedó confinada, casi en forma exclusiva, a la Escuela Nacional Preparatoria, dirigida por Gabino Barreda.

Durante el porfiriato, las condiciones para que el pueblo - pudiera tener acceso a la educación se hicieron más difíciles, en virtud del elitismo que caracterizó a dicho régimen en todos los aspectos de su administración. No obstante, antes del triunfo armado que puso fin al gobierno del general Díaz surgieron corrientes del pensamiento como la expresada por Justo Sierra, (Ministro de Educación, durante el porfiriato) que señalaban la necesidad urgente de un cambio, tanto de la estructura como de los fines de la educación.

Epoca de la revolución:

En términos generales mencionaremos que el desarrollo de la educación declinó durante el período armado de la Revolución, ya que durante éste el país enfrentaba otro tipo de problemas que ponían el aspecto educacional en un nivel inferior de importancia; y no fue hasta el término de la Revolución que se reafirmaron y superaron los principios educativos al darse por los gobiernos emanados de ella un generoso impulso a la educación en beneficio de las mayorías.

Posteriormente, los constituyentes de 1916, estimaron que a 60 años de la Constitución Juarista, la libertad de enseñanza no había logrado disminuir el peligro de una educación opuesta a las instituciones políticas establecidas por las leyes y en mayor grado contraría a sus innovaciones revolucionarias. Es por ello que en el Congreso Constituyente de ese año la libertad de enseñanza suscitó una ardúa discusión, a resultas de la cual, se restringió dicha libertad mediante una serie de exigencias que pusieron de manifiesto la necesidad de vedar los establecimientos y la dirección de las escuelas de instrucción primaria elemental y superior a las corporaciones religiosas y a los ministros de los cultos, ya que la enseñanza fue considerada como laica; asimismo se estipuló que las escuelas primarias quedaban sujetas a la vigilancia oficial y la enseñanza primaria se impartiría gratuitamente.

1.2 REFERENCIAS A LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917 Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el proceso de formulación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (la reunión del Congreso Constituyente tuvo lugar en la Ciudad de Queréta-

ro, bajo el proyecto de Venustiano Carranza) nació una teoría propia del Derecho Constitucional, cuando se rompió la rigidez de un esquema eminentemente formalista para dar paso a normas de suprema jerarquía más humanistas y dinámicas, que sobrepasaron con amplitud los principios del liberalismo del siglo XIX. La Constitución del 5 de Febrero de 1917, en lo referente al aspecto social, marcó como característica más notable la de anteponer al interés individual, el interés colectivo. Sin negar los derechos individuales y afirmando el respeto que se debe a la colectividad, distinguiéndose por lo anterior los artículos 3o. designado a la educación, 27o. dirigido a las cuestiones agrarias y el 123 destinado a la legislación laboral, siendo éste último del que se derivan las disposiciones legales concernientes a la capacitación y el adiestramiento, por lo que en los párrafos siguientes haremos alusión a su origen y trayectoria.

Dentro del Constituyente de ese año surgió el debate relativo a una necesaria solución de los problemas derivados del ejercicio del trabajo humano y de la previsión social que llevaron a incluir en las "garantías individuales" una serie de cuestiones tendientes a proteger específicamente a los trabajadores de cualquier orden, en sus diversas actividades y en sus variadas relaciones con los llamados -

"empleados", sólo que fueron tantas y de tal importancia las cuestiones discutidas, que ello llevó a la creación de un nuevo capítulo de garantías elaboradas exprofeso para la clase trabajadora.

Así nació el artículo 123 Constitucional, el cual afirmó los derechos de los trabajadores, y la legislación derivada de ese principio representando la dignidad humana de la clase trabajadora. "La directriz fundamental del artículo 123 consiste en impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo". ^{3/}

Sin embargo, paso mucho tiempo para llegar a una completa reglamentación de las cuestiones que entrañaban las relaciones obrero-patronales, pues si bien es cierto, que los principios relacionados con el contrato de trabajo, el salario, la protección al trabajador, los riesgos profesionales, el derecho colectivo, la previsión social y las autoridades del trabajo fueron mencionadas en el artículo 123, faltaba una interpretación más amplia y acorde con nuestra realidad social, así como con nuestro industrialismo, desconocido, por así decirlo antes de la Revolución. Paralelamente al desarrollo de las agrupaciones obreras, fué también desenvolviéndose la reglamentación del artículo -

 3/ Mexicano: Esta es tu Constitución. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión XLVII Legislatura, México, 1968, p. 320

mencionado. Durante el gobierno de Calles, por las leyes del 9 al 18 de diciembre de 1925, se establecieron las normas sobre huelgas y el contrato colectivo de trabajo.

En septiembre de 1927, se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y por fin el 18 de agosto de 1931, - fué promulgada la Ley Federal del Trabajo, que reglamentaba el citado precepto de nuestra Constitución Política y que vino a resolver la exigencia de poner en vigor, interpretándolas con un sentido de equilibrio social, las diversas fracciones en que se hubo dividido el artículo 123. - Cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo, en lo que a capacitación y adiestramiento se refiere, destinó su título tercero al "Contrato de Aprendizaje", el cual por desgracia fue utilizado por muchos, como un mecanismo de explotación de trabajadores a los cuales se les remuneraba únicamente con el aprendizaje y no con un salario justo.

"Ligeras reformas fueron impuestas a la legislación de 1931, siendo las de mayor trascendencia las promulgadas al surgir después de la segunda guerra mundial un fuerte impulso industrial en nuestro país, ya que se encontraron los elementos que constituían los factores de la producción, el capital y el trabajo, con el grave problema de que las disposiciones no respondían en muchos casos a las necesidades

reales de trabajadores y de patrones. Por otro lado, los contratos colectivos ampliaron las condiciones de trabajo en beneficio de los primeros, con el consiguiente avance de las normas contractuales, que protegían aisladamente a los trabajadores sindicalizados, en detrimento de la gran mayoría que quedó desprotegida, al no progresar sus relaciones obrero-patronales en igual medida". ^{4/}

Después de algunos años, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar varias disposiciones consideradas como de dudosa aplicación cambió radicalmente la conceptualización jurídica de algunas de éstas y de hecho vino creando nuevas normas de trato laboral, - que fue lo que obligara a los regímenes ya indicados a poner al día varios artículos de la ley, tal es el caso del artículo 123 en el que los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir esta deficiencia, el Congreso Federal aprobó, en 1938, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, - pero fué hasta el 21 de octubre de 1960 en que se adicionó el artículo 123 con el apartado "B", que contiene los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos. Sin embargo, no era ésta la - solución total del problema, por cuya razón las centrales

 4/ Flores Gómez, Fernando y Carbajal, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Ed. Porrúa, S. A., México, 1981, p. 227.

obreras propiciaron la elaboración de una nueva ley, cuyo estudio se concluyó en el año de 1968, enviándose el proyecto al Congreso, para su discusión a fines de noviembre de ese año, no siendo posible discutirlo en el período normal de sesiones y menos aún aprobarlo.

Durante los meses de marzo y julio de 1969 se abrió un amplio debate, en el que intervinieron representaciones de grupos patronales y centrales de organización de trabajadores, quienes dieron su punto de vista y llegaron a presentar hasta siete contraproyectos en los cuales se mencionaba la reglamentación de la capacitación y adiestramiento. Una mesurada y amplia discusión permitió en el período de sesiones de este último año, la aprobación final de la nueva ley, que empezó a regir a partir del 10. de mayo de 1970, una vez que dieron su aprobación las legislaturas del Estado y en ella se suprime el contrato de aprendizaje, quedando como único apoyo jurídico a la capacitación, la fracción XV del artículo 132.

1.3 REFORMAS ESTABLECIDAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Durante mucho tiempo se estuvieron realizando investigaciones para tratar el bajo nivel de calificación de la mano -

de obra en el país, sin embargo, poco se había logrado para crear un sistema coherente y completo que coadyuvara a la superación personal del trabajador a través de la capacitación y adiestramiento.

Las reformas constitucionales marcaron el camino hacia el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, fortaleciendo la aplicación de las leyes del trabajo en esta materia. Las modificaciones que se han ido introduciendo en nuestra Carta Magna, lejos de deteriorar el sentimiento de constitucionalidad del pueblo mexicano, lo han avivado, porque se trata de reformas que identifican las garantías sociales.

En 1970 como ya se mencionó en el inciso anterior, se emitió la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del 10. de mayo del mismo año. En ella se señala la obligación que tienen los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, en la fracción XV del artículo 132 de esta ley. No obstante dicha fracción era tan elástica que se le conocía con el nombre de la fracción de las catorce alternativas, ya que la misma preveía varias posibilidades sin llegar a una reglamentación adecuada puesto que no se indicaba si la capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores debía de ser en el puesto desempeñado o en una categoría superior; tampoco precisaba lugar,

volumen, condiciones, etc. por lo que muchas empresas continuaron con sus propios planes de entrenamiento y capacitación, a veces perfectamente sistematizados como es el caso de las empresas de aviación y en otras de manera dispersa, sin que, sin embargo, se apegaran al cumplimiento de ninguna reglamentación jurídica.

Es así como el 10. de septiembre de 1977, en el informe presidencial, se dió la promesa de una iniciativa de reformas al artículo 123 constitucional, para elevar al rango de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, en un abierto reconocimiento a las necesidades indudables que tiene el país, para su desarrollo, de trabajadores más ampliamente preparados.

A continuación, se hace una breve reflexión de los casos que dieron origen a las nuevas disposiciones incluidas en el marco jurídico laboral, así como los diversos pasos que se siguieron hasta que estas disposiciones quedaron vigentes.

El Presidente López Portillo, en su primer informe de gobierno declara: "enviaré una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna, para elevar al rango constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestra-

miento; herramienta que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación".

4 de octubre de 1977. El presidente envía al Congreso de la Unión una iniciativa para elevar al rango de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento.

29 de noviembre de 1977. El presidente López Portillo envía al Congreso de la Unión una iniciativa para reformar la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para federalizar la aplicación de las leyes del trabajo en diversas ramas industriales y otras actividades. Entre dichas leyes se encuentran la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores y la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

9 de enero de 1978. Se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto que adiciona a la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para consignar la obligación a las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

De igual manera se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforma la fracción XXXI

del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para establecer, entre otras cosas, que "es competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones relacionadas con la capacitación y el adiestramiento, efecto para el cual contarán con el auxilio de las autoridades estatales".

17 de abril de 1978. El presidente López Portillo envía al Congreso de la Unión la iniciativa de ley que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar la norma constitucional relacionada con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

28 de abril de 1978. Se publica en el Diario Oficial de Federación el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales se contempla la relativa a la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), como organismo descentralizado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

10. de mayo de 1978. Entran en vigor las reformas citadas.

8 de mayo de 1978. Se dan a conocer en el Diario Oficial de la Federación las bases para la designación de representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos ante el Consejo Consultivo del Empleo, Capaci-

tación y Adiestramiento.

26 de mayo de 1978. Se instalan los Consejos Consultivos Estatales del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, integrados por representantes del sector público, de las organizaciones de trabajadores y los empleados.

5 de junio de 1978. Se publica en el Diario Oficial de la Federación, el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para adecuar su estructura administrativa al sentido y alcance de las reformas de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A), organismo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargado del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

13 al 15 de agosto de 1978. Se lleva a cabo la "Primera Conferencia Nacional sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene en el Trabajo", organizada por la Confederación de Trabajadores de México.

25 de agosto de 1978. Los titulares de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública, suscriben un convenio en el que quedan establecidas las bases de coordinación entre ambas dependencias respecto de la capacitación para y en el trabajo.

4 de septiembre de 1978. Se publica en el Diario Oficial de la Federación el oficio 01.4197 del Sr. Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el cual se fijan los criterios orientadores para la formulación y operación de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, y se implanta el uso de la forma UCECA-1.

31 de octubre de 1978. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Pedro Ojeda Paullada hace entrega al Director General del Instituto, Lic. Arsenio Farell Cubillas del Registro de esta Institución como primera Entidad capacitadora autorizada, registrando a dicho Instituto los primeros 133 sistemas generales de capacitación y adiestramiento.

Culminando la trayectoria, en el mes de noviembre de 1978, la Secretaría del Trabajo giró un memorándum a 318 400 patrones para recordarles y enfatizar la obligación que tenían con sus trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento.

El actual artículo 153-A de la ley de la materia establece que todos los trabajadores tienen derecho a que su patrón les proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, lo que les permitirá elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo con el patrón y el sindicato, o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dichos cursos o programas podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas, o respecto de una rama industrial, a fin de que las empresas puedan cumplir con dicha obligación.

Las cámaras de la industria han podido llevar de esta forma cursos masivos a fin de abatir los costos de los mismos.

Por su parte, la UCECA, como estructura orgánica desconcentrada dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ha creado para supervisar el cumplimiento de las normas relativas a la materia. Se advierte en dicho organismo un interés oficial por promover los niveles de capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo y por encargarse de que esta vez la ley no pase desapercibida.

1.4 DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Una de las tareas de la administración pública consiste en la actualización de las normas jurídicas, para atender los requerimientos sociales propios de cada momento histórico. En nuestro país, el Ejecutivo Federal cumple esta misión a través del ejercicio de sus facultades constitucionales al proponer leyes ante el Congreso de la Unión. En materia de Derecho Laboral, la administración actual ha ejercido en varias ocasiones esa facultad, motivando así, la inclusión de reformas y adiciones al apartado "A" del artículo 123 constitucional y a su ley reglamentaria, que es la Ley Federal del Trabajo.

A iniciativa del presidente López Portillo, el Congreso de la Unión y las legislaturas de todos los estados del país modificaron las fracciones XII, XIII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, para consagrar el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo. Para guardar congruencia con los nuevos textos constitucionales, la Ley Federal del Trabajo fue objeto de reformas substanciales que la reglamentan de manera amplia y precisan la materia.

A continuación se hace referencia a la Constitución Políti

ca de los Estados Unidos Mexicanos en el párrafo correspondiente al artículo 123, apartado "A", fracciones XIII - y a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan sobre capacitación y adiestramiento.

Artículo 123, apartado "A", fracción XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sis temas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Fracción XXXI. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales

1 a 21 ...

b) Empresas

1 a 3 ...

También será de competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de disposiciones de trabajo en - asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más en-

tidades federativas; contratos colectivos que hayan sido -
obligatorios en más de una entidad federativa; obligacio--
nes patronales en materia educativa, en los términos de -
Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia
de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores,
así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo,
para lo cual las autoridades federales contarán con el au-
xilio de los estatales, cuando se trate de ramas o activi-
dades de jurisdicción local, en los términos de la ley re-
glamentaria correspondiente.

Artículo 3o. Principios generales. Expresa que es de interés
social promover y vigilar la capacitación y el adies--
tramiento de los trabajadores.

Artículo 25. Fracción VIII. Relaciones individuales de
trabajo. El escrito en que consten las condiciones de traba
jo deberá contener la indicación de que el trabajador se
rá capacitado o adiestrado en los términos de los planes y
programas establecidos o que se establezcan en la empresa,
conforme a lo dispuesto en esta ley.

Artículo 132. Fracción XV. Obligaciones de los patrones.
Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores
res, en los términos del capítulo III-bis de este título.

Artículo 132. Fracción XXVIII. Obligaciones de los patrones. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Preguntas y respuestas en torno al Proceso de Capacitación y Adiestramiento

En base a la Ley Federal del Trabajo se da respuesta a las siguientes preguntas:

¿Qué objetivo tiene la capacitación?

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto.

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como propor-

- cionarle información sobre la aplicación de nueva -
tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o -
puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y -
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

¿En qué lugar y quién (es) suministran la capacitación?

Artículo 153-B. Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su perso-

nal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-P. El registro de que trata el artículo anterior se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y
- III. No estar ligadas con personas o instituciones que propague algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las dis-

posiciones de esta ley. En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

¿Dentro de qué horario?

Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador dentro de la jornada de trabajo salvo que, por la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que pueda impartirse de otra manera, o en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad diferente a la ocupación que desempeña, en cuyo caso, la capacitación se realizará fuera de la jornada del trabajo.

¿Quién supervisa la capacitación?

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

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

¿Cómo se determinan los programas de capacitación?

Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 153-M. Los contratos colectivos deberán contener cláusulas referentes a la obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos por la ley.

Además podrá consignarse a los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretenden ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo 153-N. Dentro de los 15 días posteriores a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los

patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer o, en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O. Las empresas que carezcan del contrato colectivo del trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y/o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

¿Qué requisitos deben cumplir los programas de capacitación?

Artículo 153-Q. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben cubrir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a los periodos no mayores de cuatro años.
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá toda la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- VI. Aquéllos otros que establezcan los criterios generales de Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. Dichos planes y programas de berán ser aplicados de inmediato por las empresas.

¿Quién aprueba los programas de capacitación?

Artículo 153-R. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los 60 días posteriores a la presentación de los planes y programas, dará la aprobación o dispondrá que se les hagan las modificaciones que se estime convenientes; en la inteligencia de que los planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán efectivamente aprobados.

¿Qué sucede en caso de incumplimiento en la presentación de los planes de capacitación o cuándo éstos no se lleven a cabo?

Artículo 153-S. Cuando el patrón no cumpla con la obligación de presentar sus planes y programas de capacitación y adiestramiento del plazo correspondiente, de acuerdo a los artículos 153-N y 153-O, o cuando habiendo ya presentado los planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado de acuerdo a la fracción IV del artículo 878 de esta ley, sin perjuicio de que en cualquiera de los dos casos, la Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

¿Qué ocurre cuando un trabajador considera tener los conocimientos necesarios y se niega a recibir capacitación?

Artículo 153-U. Cuando ya está implantado un programa de capacitación y el trabajador se niegue a recibirla por considerar que tiene los conocimientos necesarios para desarrollar su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar por medio de documentos dicha capacitación, o presentar y aprobar ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

¿Cuáles son las obligaciones de los que reciben capacitación?

Artículo 153-H. Los trabajadores que reciban capacitación o adiestramiento tienen la obligación de:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que se requieran.

¿Qué es la constancia de habilidades laborales?

Artículo 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento que expide el capacitador, con el cual el trabajador comprobará haber cursado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para su registro y control, listas de las constancias que se hayan

expedido a sus trabajadores. Las constancias surtirán - efectos para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o el adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles, en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador por medio de un examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva, - acreditará para cuál nivel es apto.

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación o adiestramiento, de acuerdo a - los términos de este capítulo, tienen derecho a que la entidad instructora les otorgue constancias que serán autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por medio del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que a aquéllas las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda a los términos de la fracción IV del artículo 539.

¿Cómo se procede con la constancia de habilidades laborales?

Artículo 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que el estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, expidan a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que habla el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones, o sean similares a los incluidos en él.

¿Cómo se forman los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y qué facultades tienen?

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede convocar a patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma actividad o rama industrial, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de dichas actividades o ramas, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Estos comités tienen facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso, en las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad, dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral, el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

¿Quiénes auxilian a las autoridades federales en la aplicación de las normas de capacitación?

Artículo 527-A. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y las relativas a su seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.

¿Cuál es la sanción por incumplimiento al artículo 132?

Artículo 994 - Fracción IV. Responsabilidades y sanciones. Por incumplimiento al artículo 132, fracción XV, al patrón se le impondrá una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Disposiciones varias

Artículo 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera de capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios de acuerdo a las condiciones generales de trabajo

que rijan en la empresa o a la que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento impuestas en este capítulo.

Como se puede observar, los artículos anteriores básicamente hacen referencia a la relación patrón-trabajador en materia de capacitación y adiestramiento.

Todas las adiciones anteriores y reformas se encuentran en vigor y de acuerdo con la fecha señalada, recibieron la publicidad formal del propio legislativo mexicano para regir de manera general y para un grupo específico que es la base trabajadora que se encuentra en el sistema productivo nacional.

En resumen, el capítulo III Bis del título cuarto.

La Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo, en función de la corresponsabilidad de sus destinatarios, es un dispositivo jurídico para ciudadanos conscientes, trabajadores y empresarios.

1.5 COMPOSICION ORGANICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SUS PRINCIPALES CARACTERISTICAS.

Las reformas legales antedichas constituyen el fundamento jurídico conforme al cual se procedió a instrumentar el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, a tales fines en ellos se establece una estructura básica, dotada de mecanismos que permiten la adaptación del mismo a nuevas situaciones, sin necesidad de alterar substancialmente dicha estructura.

Las nuevas normas incluidas en el ordenamiento laboral estatuyen derechos y obligaciones, señalan procedimientos y crean el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a cargo de la UCECA; asimismo, disponen la constitución de órganos de integración paritaria, a fin de garantizar la activa participación de los factores de la producción.

ESTRUCTURA

El sistema se estructura en 4 niveles, a saber:

- El primer nivel lo forman las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que deben constituirse al interior de las empresas del país.

Dichos organismos son base del sistema y a ellas compete la vigilancia de las acciones de capacitación y adiestramiento que se desarrollen.

- El segundo nivel corresponde a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica, y que son órganos auxiliares de la UCECA.
- En el tercer nivel se encuentran los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento y el Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como órganos de dicha Unidad.
- En cuarto nivel se coloca la UCECA, organismo al que en materia de capacitación y adiestramiento, la ley asigna competencia en actividades de organización, promoción y supervisión; así como del registro de: las constancias de habilidades laborales, de sistemas generales y de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

En lo relativo a métodos, procedimientos y modalidades implantadas en las empresas para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, éstos serán establecidos por acuerdo entre patrón y sindicato o, a su falta de éste, entre patrón y trabajadores.

Conforme a ese acuerdo y atento al carácter participativo del sistema, a fin de propiciar el establecimiento de lineamientos básicos respecto a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en aquellas empresas que rigen sus relaciones laborales mediante contratación colectiva, las reformas legales señaladas introdujeron nuevas disposiciones en relación al contenido de los convenios colectivos de trabajo.

Respecto a los contratos colectivos, la ley estatuyó la obligación de incluir cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como de estipular las bases de integración y funcionamiento de las respectivas comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Los contratos-ley, además de las normas precedentemente señaladas contendrán también reglas a las que deberán apegarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la respectiva rama industrial.

Asimismo, en congruencia con el sistema implantado, se han establecido modificaciones en relación al derecho al ascenso; en tal sentido, es preciso señalar que respecto a los trabajadores que hubieren aprobado un curso de capacitación, la ley señala el derecho de los mismos a que la entidad capacitadora les expida la respectiva constancia de ha

bilidades laborales, documento que surtirá plenos efectos para fines de ascenso en la empresa donde se proporcionó la capacitación y adiestramiento.

Es necesario indicar que para el derecho al ascenso rige el principio general establecido por el ordenamiento laboral en su artículo 159, que a la letra dice:

"Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediatamente inferior del respectivo oficio o profesión".

Las primeras reformas efectuadas al ordenamiento laboral - estatuyen un orden de preferencia, según que el patrón haya cumplido o no sus obligaciones de capacitar y adiestrar, a saber:

Primer caso: El patrón ha cumplido con la obligación de capacitar al total de trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante. En este supuesto, corresponderá ascender al trabajador que haya demostrado ser apto y tenga más antigüedad.

En relación con el primer requisito de la correlación entre

entre los artículos 153-T 153-V y 159, se refiere que la ley alude a la obtención de la respectiva constancia de habilidades laborales.

Y en caso de que hubiere trabajadores en igualdad de condiciones de la vacante será cubierta por el trabajador que tenga a su cargo una familia, y de subsistir la igualdad al que previo examen, acredite mayor aptitud.

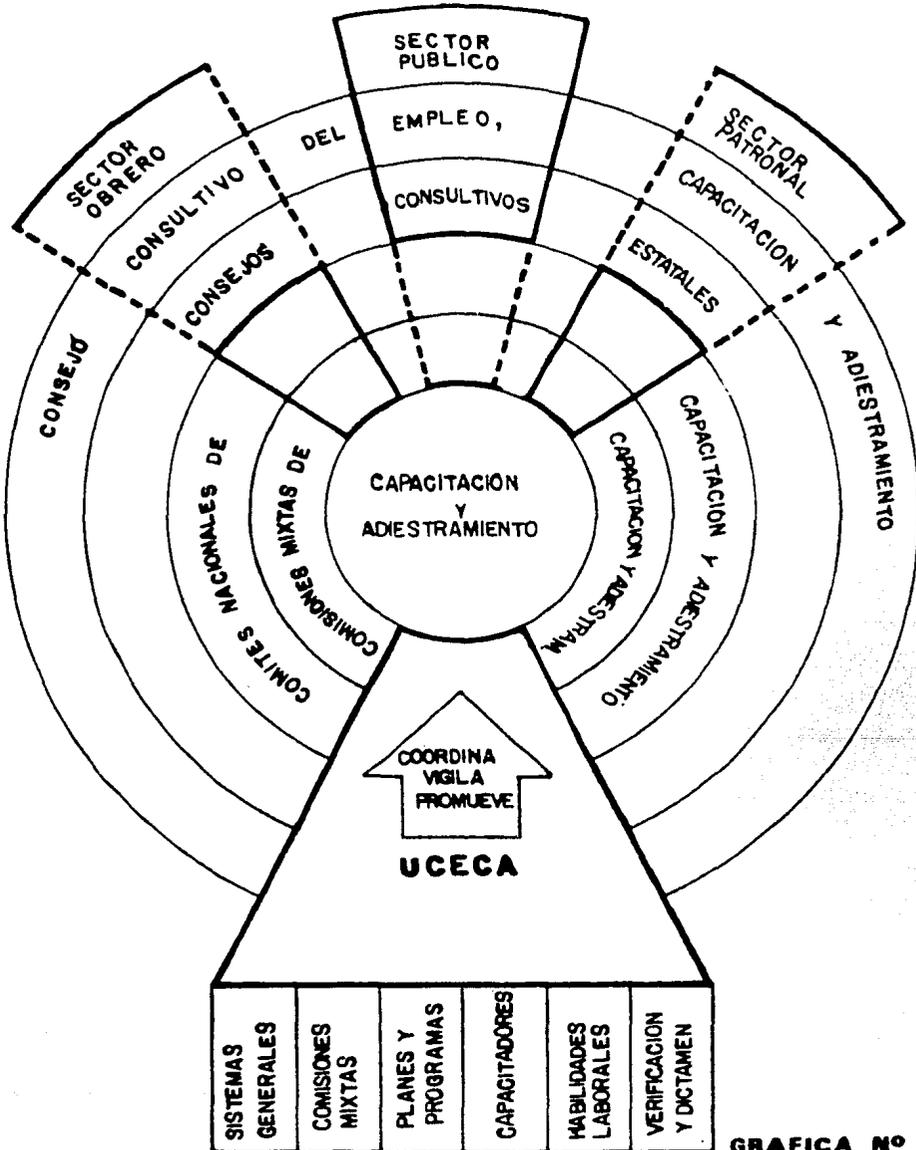
La ley señala para éste último supuesto, la obligación de establecer en los contratos colectivos la forma en que se deberá acreditar dicha aptitud y otorgarse los ascensos.

Segundo caso: Patrón que no ha dado cumplimiento a la obligación de capacitar y adiestrar; en tal supuesto, la vacante será cubierta tomando en cuenta la antigüedad y en igualdad de condiciones por el trabajador que tuviere a su cargo una familia.

A continuación se presenta el esquema gráfico de la estructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento con los niveles descritos, la ubicación de los sectores que intervienen y de la UCECA en el contexto en que se mueve.

(Gráfica No. 1)

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



GRAFICA Nº 1

CARACTERISTICAS DEL SISTEMA

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se coloca en un plano especial y diferente respecto de los demás que conforman la estrategia de desarrollo fijada para el país, en el actual período gubernamental, debido a que posee las siguientes características:

- I. Es de naturaleza totalizadora, porque va dirigido a todas las personas que se encuentran bajo una relación laboral subordinada; es decir, abarca a todos los trabajadores y empresas que integran el sistema productivo.
- II. Es de tipo obligatorio a cargo de los patrones, porque éstos tienen el deber impuesto jurídicamente de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- III. Es de carácter general; las disposiciones, sistemas, metodologías, modalidades y formalidades que emanen del sistema serán de observancia general en todos los centros de trabajo o empresas.
- IV. Es clasista, porque va dirigido a mejorar los conocimientos y habilidades de la clase trabajadora exclusivamente.

- V. Es de tipo participativo, porque en él se conjugan esu fuerzos de los diferentes factores que intervienen en la producción y su estructura propicia la participau ción conjunta de trabajadores y patrones en el proceso.
- VI. Es un sistema organizado, su estructura permite sisu tematizar las acciones de capacitación y adiestramienu to a nivel nacional, permite determinar lineamientos a seguir conforme a lo que prescribe la ley en mateu ria.
- VII. Es dinámico y renovador, ya que su presencia en el - sistema productivo coadyuva a hacer frente al cambio y minimizar diferencias en la productividad, elevando el nivel de calificación y de eficacia de los trabau jadores, con lo que se puede responder a las necesiu dades que demanda la propia dinámica de éste.
- VIII. Es de carácter unificador: permite que las acciones en materia de capacitación y adiestramiento se realiu cen bajo un orden jurídico-administrativo predetermiu nado.

En atención a los puntos señalados, el establecimiento del Programa Nacional de Capacitación y Adiestramiento puesto

en marcha, viene a satisfacer una de las necesidades más grandes de la nación, dirigida a su potencial máspreciado, que es la mano de obra. Con el sistema de estudio se coadyuva a dignificar el trabajo de quienes lo prestan y a hacerlo útil y necesario.

Descritos los grandes rasgos del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, en el siguiente inciso se describen las atribuciones y estructura de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; así como las funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento.

1.6 LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las reformas legales, señaladas en el punto anterior, establecieron el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que está a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que es un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La creación de este servicio encaminada a la consecución, según lo establece el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, de los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos.
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

La Ley Federal del Trabajo especifica, asimismo, las actividades que competen a la UCECA y, a efectos de establecer su estructura orgánica, así como para determinar las funciones que a cada uno de sus órganos corresponde, el Ejecutivo Federal expidió el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que fue publicado en el "Diario Oficial de la Federación" el 5 de julio de 1978.

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR

De acuerdo al Reglamento, el nivel superior de la Unidad se conforma por un coordinador general, cuyas atribuciones son de dirección y coordinación, se integra por una coordinación general y por dos direcciones: la del empleo y la de capacitación y adiestramiento.

El citado reglamento atribuye a la primera dirección funciones en materia de planeación del empleo, promoción de empleos y colocación de trabajadores. Respecto a las actividades propias de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, se aludirá más adelante.

Asimismo, la unidad cuenta también con una Subdirección de Informática y un Departamento de Servicios Administrativos.

A fin de asesorar y auxiliar a la UCECA, la Ley Federal del Trabajo dispuso la constitución de diversos órganos.

A continuación se presenta gráficamente la estructura orgánica de la UCECA, dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Gráfica No. 2)

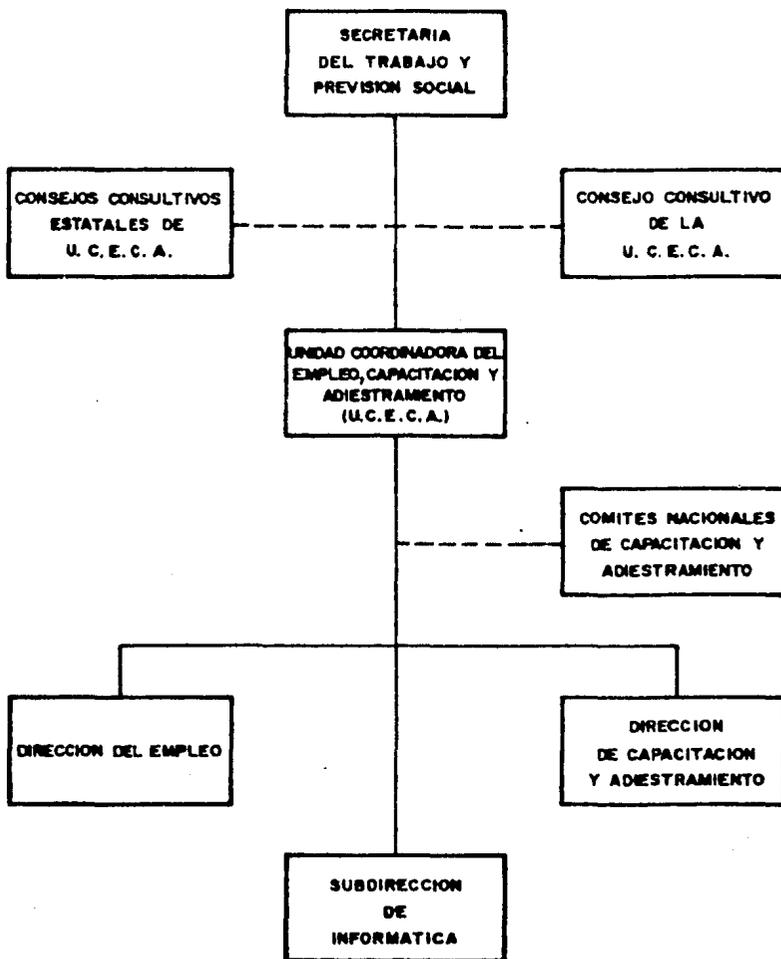
ORGANOS ASESORES Y AUXILIARES DE LA UCECA

Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El artículo 539-A, del ordenamiento laboral establece:

"Para el cumplimiento de sus funciones, en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR DE LA ST P S



GRAFICA Nº 2

jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento - será asesorada por el Consejo Consultivo, integrado por representantes del sector público de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes".

Conforme a ello, el 10. de junio de 1978 se constituyó el citado Consejo, mismo que, de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral, expidió el Reglamento Interior - que rige su funcionamiento.

En dicho reglamento se especifican las funciones en lo - relativo a capacitación y adiestramiento de los trabaja--dores, se prevé también, entre otras disposiciones, la - creación de diversas comisiones de estudio al interior del Consejo, integradas en forma tripartita, entre las cuales funcionan las siguientes:

- Comisión de Estudios relativa a Comisiones Mixtas de - Capacitación y Adiestramiento.
- Capacitación de Estudios relativos a Sistemas Generales.
- Comisión de Estudios relativos a Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

"Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento".

Para las empresas o establecimientos que se encuentren sujetos a la jurisdicción local, en lo relativo a capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y a higiene y seguridad, la Ley Federal del Trabajo dispuso la creación de Consejos Consultivos Estatales.

Estos órganos asesoran a la UCECA, en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de registro de constancias de habilidades laborales, respecto a las empresas de establecimientos mencionados, como lo establece el artículo 539-B de la propia ley.

Dichos consejos están integrados en forma tripartita, conforme a lo dispuesto en el artículo citado en su segundo párrafo, que a la letra dice:

"Los Consejos Consultivos estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federal correspondiente, quien los presidirá: siendo representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representan

tes de las organizaciones patronales de la entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo".

Durante el año de 1978, se constituyeron los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento en todos los Estados.

COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En relación a las acciones que se desarrollen en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores por rama industrial, o actividad económica, la Ley Federal del Trabajo prevé la integración de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

A tales fines, el ordenamiento laboral confiere a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la facultad de convocar a patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la rama para constituir el Comité Nacional y de señalar las bases para la designación de sus miembros; así como lo relativo a su organización y funcionamiento.

El propio ordenamiento laboral en su artículo 153-K señala las facultades que competen a dichos comités.

LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La unidad orgánica de la UCECA, encargada de llevar a cabo las acciones que requiere el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento es la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, cuyas actividades en la materia son las que atribuye la Ley Federal del Trabajo a la UCECA.

El reglamento interior de la unidad, el cual señala las funciones que le competen a esa Dirección.

Esta Dirección se integra por tres Sub-direcciones, a saber:

- Sub-dirección de registro y verificación;
- Sub-dirección de técnica, y
- Sub-dirección de promoción y apoyo.

Dentro de los cinco programas que desarrolla el sector laboral, la Dirección citada participa en el Programa Nacional de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, a través de tres sub-programas, que son:

- a) Registro, verificación y dictamen del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento,

- b) Diseño de la infraestructura técnica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo , y
- c) Promoción del sistema y apoyo a sus órganos asesores y auxiliares.

El primero de dichos sub-programas está a cargo de la Sub-dirección de registro y verificación, la cual está integrada por los siguientes departamentos:

- Registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Registro de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- Registro de Capacitadores
- Verificación y dictamen.

Por su parte, la Sub-dirección Técnica es responsable del sub-programa "Diseño de la infraestructura técnica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo", y cuenta con los siguientes departamentos:

- Formulación de criterios y
- Comprobación de habilidades laborales.

La Subdirección de Promoción y Apoyo tiene a su cargo el tercer sub-programa "Promoción del Sistema y Apoyo a sus Orga--Asesores y Auxiliares". Para cumplir con dicho sub-programa cuenta con dos departamentos:

- Departamento de Divulgación, y
- Departamento de Apoyo a Organos Asesores y Auxiliares

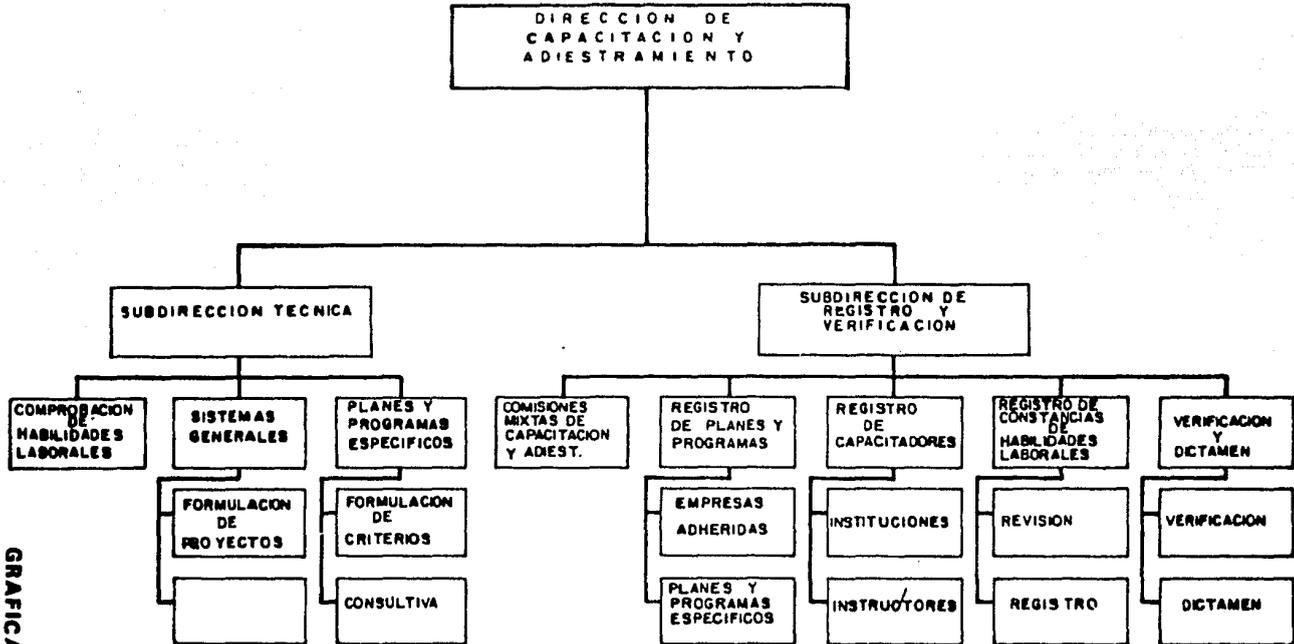
En la siguiente gráfica se muestra la estructura orgánica de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento descrita con anterioridad. (Gráfica No. 3).

Con la anterior estructura y, de acuerdo con el reglamento de la UCECA, el cual establece la competencia de la Unidad en el precepto que a continuación se transcribe:

Artículo 1. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las siguientes funciones:

- I. Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiesu

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



GRAFICA No 3

tramiento de los trabajadores;

IV. Registrar las constancias de habilidades, y

V. Las demás que le fijen las leyes". 5/

En tal virtud, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la UCECA, se ubica en las fracciones III y IV del citado precepto.

En el capítulo IV del propio reglamento, relativo a las atribuciones, se determinan las funciones de esta Dirección, en los términos siguientes:

"Artículo 9. Serán funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

I. En materia de capacitación y adiestramiento:

A) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

B) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de con

5/ UCECA, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1981, pág. 110

vocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;

- C) Estudiar y, en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- D) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- E) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- F) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los tra-

bajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo;

- G) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III-Bis del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo;
- H) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas de capacitación o adiestramiento para el trabajo o, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor".

CAPITULO 2

CONCEPTOS GENERALES SOBRE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO2.1 CONCEPTOS GENERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Como punto de partida debemos establecer que la capacita--
ción y el adiestramiento no son una práctica instructiva -
de reciente creación, ya que de hecho su entorno reviste as-
pectos de gran trascendencia en la marcha de la civiliza--
ción, lo que a nuestro juicio implica diversos factores re
lacionados entre sí y por lo cual anotaremos algunos de -
ellos:

Aprendizaje

Se entiende por éste un proceso gradual por medio del cual,
a través de los sentidos, percibimos las impresiones, y -
comparando con lo que ya sabemos, originamos un cambio de
conductas, conocimientos y habilidades que, mediante la -
práctica continua se logra el dominio de una actividad de--
terminada.

Educación

"Es la adquisición intelectual, por parte de un individuo,
de los bienes culturales que le rodean o sea los aspectos

técnicos, científicos, artísticos y humanísticos, así como los utensilios, las herramientas y las técnicas para usarlos". 6/

Entrenamiento

"Entrenarse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor". 7/

Adiestramiento

"Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz". 8/

Desarrollo

"Comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad, (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir, etc.)". 9/

Capacitación

"Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo". 10/

6/. Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, México, 1979, pág. 312

7/ Op.cit. p. 319

8/ Op.cit. p. 319

9/ Op.cit. p. 320

10/ Op.cit. p. 320

De acuerdo con las definiciones de capacitación y adiestramiento encontradas en el Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española:

Capacitación es la acción que tiende a hacer a un individuo apto y habilitado para alguna cosa. Capacitación se deriva de la palabra capaz, que proviene del latín capax.

Adiestramiento, se deriva de la palabra diestro, que proviene del latín dexter, destra. Es la acción que tiende a hacer a un individuo apto o diestro para alguna cosa.

Desde el punto de vista jurídico, ninguno de los términos tiene una connotación especial. En el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, el párrafo final dice:

"...así como en el caso en el que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo..."

En el resto de las disposiciones legales sobre la materia normalmente se usa capacitación y adiestramiento en forma conjunta. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por su parte, sugiere la siguiente acepción.

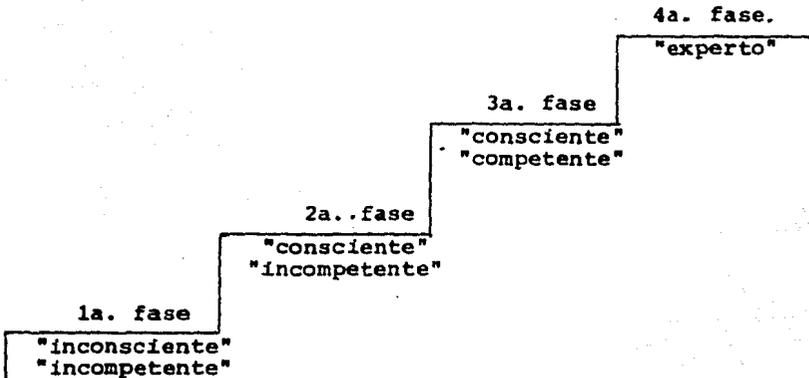
Capacitación

Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo. 11/

Tratando de encontrar diferencia entre los conceptos de capacitación y adiestramiento, estimamos que en términos de psicología, capacitación implica los aspectos cognoscitivos y el adiestramiento los aspectos psicomotrices, de los individuos. Y ambos se reflejan en un proceso de aprendizaje, por esta razón se expone una breve descripción y un ejemplo de un proceso de aprendizaje, basado en lo que en pedagogía se llama, "la escala natural de aprendizaje" el cual adaptado a la andradogía se presenta como sigue:

La escala de aprendizaje presenta cuatro fases que conducen a un individuo a ser apto y capaz para desempeñar una labor física o mental. El proceso de aprendizaje involucra factores psicológicos y sociales debido a que elementos como la motivación, la conciencia, el reconocimiento, el deseo, el progreso y la necesidad juegan un papel importante en la superación personal de un individuo y por ende participan en el desarrollo de una organización.

11/ UCECA, Glosario Técnico, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1981.

ESCALA DE APRENDIZAJE

Primera fase. El individuo no está consciente de su incompetencia, puesto que no ha surgido ninguna necesidad o deseo, por lo tanto carece del conocimiento o aptitud para desempeñar una labor. (El individuo no sabe)

Segunda fase. En el momento en que el individuo genera tensión, provocada por algún deseo o necesidad de superación y de saber, dicha tensión se transforma en la realidad del individuo creando conciencia de que no es competente para realizar una labor. (El individuo necesita aprender)

Tercera fase. Como respuesta a la fase anterior el individuo se capacita o adiestra en las tareas necesarias que le van a proporcionar los satisfactores personales, socia-

les, económicos y, en general, estímulos de superación.
(El individuo aprende y se convierte en un conocedor que se desenvuelve bien)

Cuarta fase. Finalmente el individuo se convierte en una persona apta, hábil o capaz, mediante la práctica y experiencia desarrollada. (El individuo domina su materia, es experto)

A fin de ejemplificar la escala se hace referencia al caso de un trabajador cuya labor consiste en descargar, transportar y acomodar materia prima en un almacén.

Primera fase: "inconsciente incompetente"

Esta persona utilizaba una plancha montada sobre cuatro - ruedas provista de una barra de dirección articulada y su esfuerzo físico para efectuar su trabajo. Desconocía el uso y manejo de los montacargas automáticos por lo tanto no estaba consciente de su incompetencia para utilizarlo.

Segunda fase: "consciente incompetente"

Al darse cuenta de que su trabajo se complicaba cuando la carga era mayor y que además era más lento y laborioso que el uso de sus compañeros, a quienes el uso del montacargas

facilitaba el transporte y acomodo de materia prima empezó a crear consciencia en sí mismo de que debía conocer y - aprender a utilizar el montacargas automático, surgiendo - así la motivación para el aprendizaje.

Tercera fase: "consciente competente"

El trabajador inició su capacitación y adiestramiento como montacarguista, recibiendo así los conocimientos teóricos tales como: capacidad, encendido, velocidad, movimientos para efectuar carga y descarga etc., posteriormente puso en práctica los conocimientos teóricos que complementaron el aprendizaje.

Cuarta fase. "experto"

A través de la práctica constante adquirió la experiencia necesaria que lo convirtieron en un montacarguista hábil y capaz.

La capacitación y el adiestramiento son el proceso psicosocial que permite al individuo adquirir conocimientos, capacidades intelectuales, destrezas, aptitudes y habilidades útiles para adaptarse a las condiciones y tareas propias - de trabajo.

El por qué se define como un proceso psicosocial, se basa en los elementos que esto implica como son: el aprendizaje, la educación, la cultura, el desarrollo, etc., los cuales forman parte de aspectos psicológicos y sociales que combinados fortalecen el objetivo de la capacitación y adiestramiento - de individuos y grupos en el ámbito laboral. Entendiéndose como objetivo esencial el de despertar la potencialidad creadora y dinámica del trabajador para que amplie sus conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias, con el propósito de incrementar la productividad, contribuyendo al logro de los planes previstos por una organización y, a su vez, desarrollar al elemento humano, calificándolo para su trabajo y haciéndolo sentir satisfecho y apto para progresar en el desempeño de labores de importancia creciente.

Por lo anterior no podemos considerar que la capacitación y adiestramiento sean un gasto infructuoso, sino una inversión que va en pro de la empresa y del elemento humano que la integra, ya que la importancia que reviste cualquier organismo social depende de su personal.

2.2 ENFOQUE SISTEMÁTICO DE LA CAPACITACION

LA CAPACITACION COMO SISTEMA:

Se puede describir a un sistema de capacitación como el conjunto de elementos y componentes de los mismos, que en forma integrada e interrelacionada se complementan y relacio--

nan entre sí para formar un todo unitario que cumple con una determinada función, con el fin de alcanzar un objetivo común.

La empresa es una sociedad compleja que está conformada de bienes, instalaciones, equipos, tecnología, sistemas y, en general, recursos físicos y estructuras tecnológicas que son dirigidas por grupos humanos, que se interrelacionan y se complementan, uniendo esfuerzos organizados hacia una finalidad común.

La función de capacitación contiene estas características y, para un análisis concreto de los elementos que la componen, se puede estudiar desde un enfoque de sistemas que permite la comprensión integral de los elementos del todo a través del análisis global.

Se considera como sistema al conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes para el logro de objetivos determinados. La capacitación se considera como un grupo de factores que actúan en forma relacionada y complementaria, que tienden al logro de fines comunes y que, a su vez, sirven de medios para la obtención de objetivos mayores.

Los sistemas se pueden clasificar conforme a los siguientes criterios:

- Por transmitir o no energía, en abiertos y cerrados
- Por su naturaleza, en mecánicos y vivientes y
- Por su reacción, en adaptables e inadaptables.

En la empresa, y para el caso que consideramos, la función capacitación es un sistema creado, complejo, abierto, viviente y adaptable.

Es un sistema creado porque debe diseñarse a la medida y características de la empresa, no puede un sistema de capacitación ser transplantado idénticamente de una organización a otra, habrá que hacerlo conforme a la naturaleza de la propia empresa en particular y bajo un origen definido y único en cada caso.

Es un sistema complejo en tanto mayor calidad y mayor rigor profesional se ponga en su creación, la capacitación tiende a lograr cambios de conducta en los individuos y lograr esto no es nada fácil; de tal manera que, para conseguirlo se requiere crear un sistema completo en cuanto a su diseño, más no complicado en cuanto a su manejo, aunque contenga gran cantidad de elementos en su conformación.

Es un sistema abierto, pues se alimenta y se complementa no solamente con los sistemas colaterales que forman parte de uno mayor dentro de la misma función, sino que también se

complementa con sistemas que conforman otras áreas de la organización, transmitiendo y recibiendo energía de ellos.

Es un sistema viviente; no es repetitivo y mecánico; se desenvuelve con seres vivientes y como tal debe ser; busca la modificación de conductas y éstas son propias de seres complejos y cambiantes.

Es un sistema adaptable ya que debe reaccionar según los cambios que se den en la empresa; en cuanto a estructuras, recursos, objetivos, políticas y planes.

El sistema de capacitación debe reaccionar y adaptarse a los cambios, ya que es complementario y nunca debe perder de vista que está en función de objetivos mayores, debe ser sensible y con la flexibilidad suficiente para reaccionar a cualquier modificación organizacional.

PRINCIPIOS SISTEMATICOS DE LA CAPACITACION

Tratando de conectar los principios de un sistema a los principios de un enfoque sistemático de la función capacitación, se pueden asociar los siguientes:

INTEGRACION: Un sistema es un todo indisoluble que se forma por partes interrelacionadas y a la vez interdependientes. Ninguna de estas partes puede ser afectada sin reper-

cutir en las otras. Así como la falta de una estructura - adecuada dificulta la coordinación, la carencia de políti-- cas impide uniformidad en las decisiones, la falta de fun-- ciones específicas provoca invasión o evasión de responsa-- bilidades o los ruidos y distracciones provocan deficien--- cías en el aprendizaje; así también, hacer capacitación que no se base en necesidades reales, originan problemas mayo-- res en toda la empresa.

SUBORDINACION: El todo es primario y las partes secunda--- rias. El todo existe para un propósito y está antes de las partes que lo conforman. Estas dependen del propósito para el cual existe el todo y dejarán de ser, en cuanto los propósitos del todo desaparezcan.

No habrá razón de capacitar en actitudes cuando no existan problemas o necesidades en el área afectiva del aprendizaje. Por ejemplo, intensificar el entrenamiento en ventas resultará inútil en cuanto las condiciones del mercado no lo exi-- jan, o bien no será conveniente continuar capacitando para ascenso en tanto las condiciones de la empresa sean de re-- tracción. (Esto, desde luego, es un punto controvertible desde el punto de vista legal, contenido en la fracción segunda del inciso F del artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo).

DEPENDENCIA: La naturaleza y función de las partes derivan

de su posición dentro del todo y su comportamiento es regulado por la relación de ese todo hacia cada una de éstas. - La necesidad del momento, la urgencia de apoyar algún proyecto nuevo o los objetivos prioritarios, hacen que el todo se vea obligado a adaptar las partes, como pueden ser las estructuras o los procedimientos por ejemplo, para poder - cumplir con nuevos objetivos.

UNIDAD: El todo se conduce unitariamente sin importar lo - complejo que sea. El sistema de capacitación que se diseñe en una empresa puede ser complejo; pero no por eso dejará de tener unidad. La función por sí misma solamente es la - que puede delimitar la unidad. La necesidad de crear un - área nueva o la necesidad de descentralizar la función no implica que se pierda la unidad, en este caso, se deberán - hacer ajustes en los procedimientos y en los controles para mantener la coherencia y unidad de un sistema menos complejo.

ESTABILIDAD: La identidad del todo y su unidad se preservan; aunque las partes cambien, el todo se renueva a sí mismo - constantemente.

En capacitación todo se está renovando. Un plan nunca se lleva a cabo exactamente conforme a lo previsto; pero los - cambios y ajustes que se hagan no deben alterar la identidad del todo, son transposiciones solamente que hacen que -

las cosas se adapten según las necesidades del momento. No hay que perder de vista que la capacitación no es un fin en sí misma, sino un medio acorde a las prioridades de cada situación, y éstas son eminentemente dinámicas. El capacitador deberá tener la sensibilidad de adaptarse al cambio y - llevar con ello la adaptación del propio sistema sin perder por ello su estabilidad.

JERARQUÍA: Un sistema forma parte de otros mayores; por otra parte, se compone de menores que, a su vez, se complementan de otros aún menores.

El individuo forma parte de sistemas mayores, que en conjunto conforman un grupo, una comunidad, una nacionalidad, una sociedad, etc.

La capacitación es parte de un sistema mayor: la administración de personal, que, a su vez, forma parte de otros que - que conforman la empresa, la cual pertenece a otros sistemas mayores.

El sistema de capacitación está formado por subsistemas menores, que si se analizan por separado se convierten en sistemas que, a su vez, se descomponen en partes menores, existiendo una jerarquización y manteniendo su equilibrio a través de la participación dinámica de sus elementos.

ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE CAPACITACION

El sistema de capacitación está formado por un conjunto de elementos o subsistemas que trabajan en forma interrelacionada y conjunta complementándose entre sí para la consecución de objetivos comunes.

Un sistema de capacitación puede descomponerse en los siguientes subsistemas que, a su vez, se convierten en sistemas para efecto de análisis:

- Sistema legal.
- Sistema para determinar las necesidades de capacitación.
- Sistema para elaborar los planes de capacitación.
- Sistema de control administrativo y financiero.
- Sistema de formación de instructores internos.
- Sistema de coordinación y ejecución de eventos.
- Sistema de evaluación.

Cada uno de ellos forma parte de uno mayor, y éste a su vez forma parte de otros más grandes, pero orientados a objetivos comunes.

La información que se genera en las disposiciones legales se transforma en actas o reglamentos para la operación de las comisiones mixtas, así como los resultados que arroja

el estudio de necesidades de capacitación se convierte en información clave para determinar los contenidos.

Un sistema de capacitación, siguiendo el enfoque de sistemas, se compone de tres elementos principales:

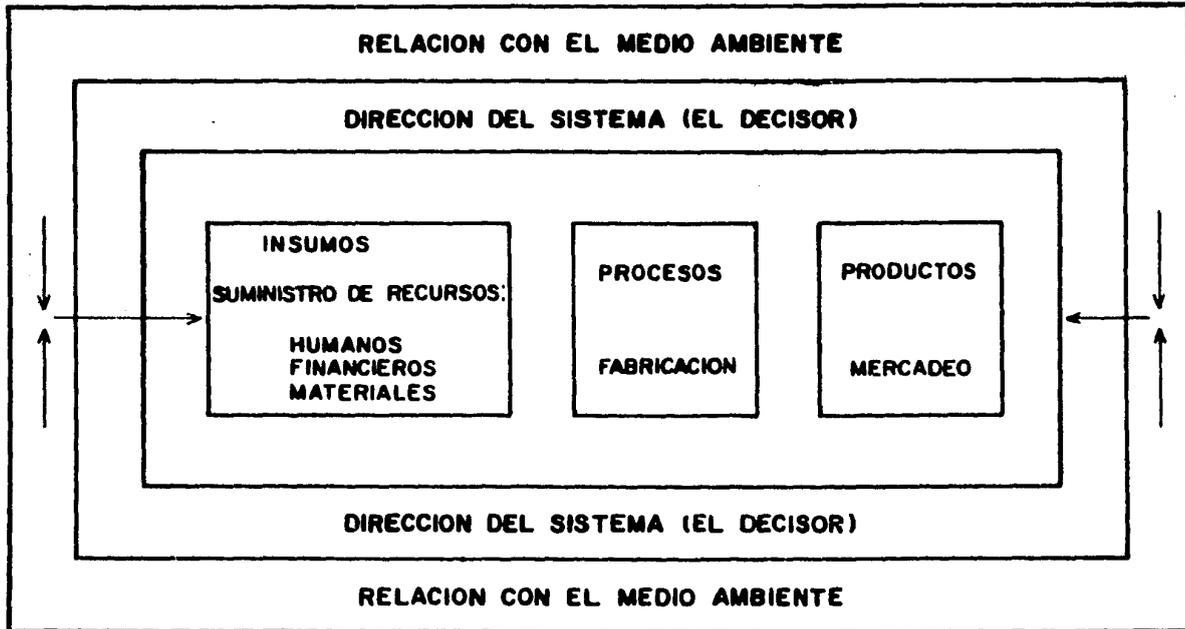
INSUMOS, PROCESO Y PRODUCTO

Los insumos, constituidos por la información legal, la energía, los materiales didácticos, los análisis de puestos, - las fuentes estadísticas, las formas oficiales y, en fin, - todos los recursos de que podamos disponer para hacer la capacitación.

Los procesos son los beneficios que arroja la capacitación, tanto para la empresa como para el trabajador y la comunidad en general.

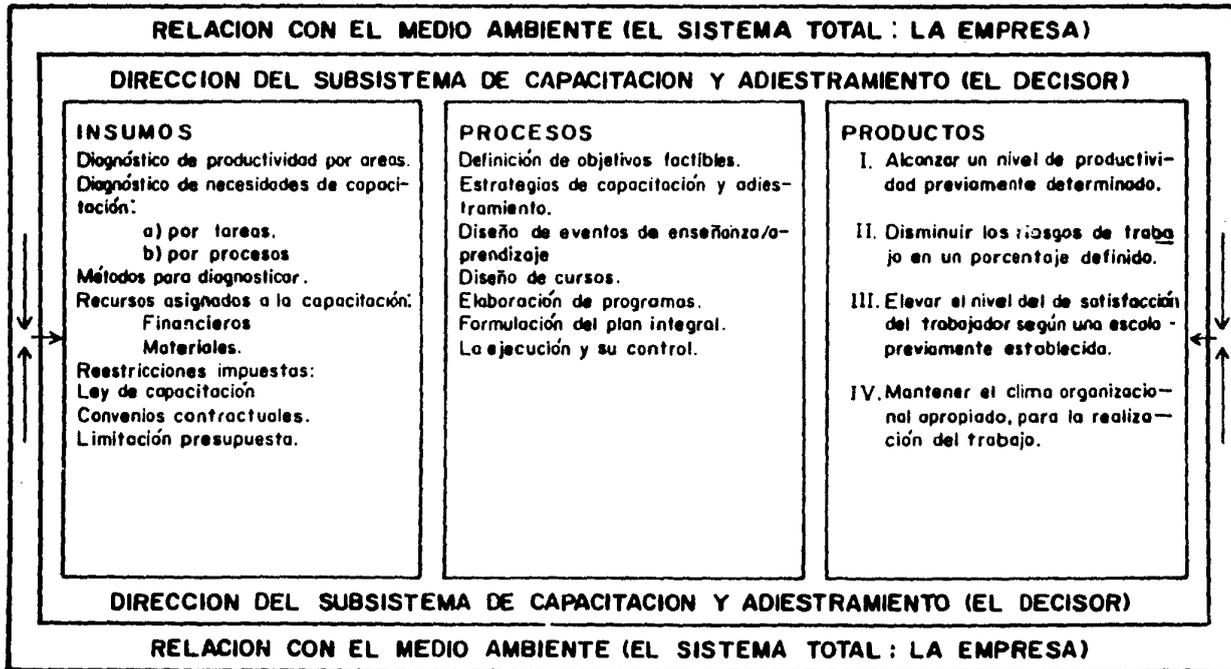
Dentro del mismo sistema de capacitación se dan los subsistemas, como puede ser el de planeación y en particular, la determinación de necesidades que al arrojar un resultado o producto, sirve de insumo o de recurso para otro subsistema, que en este caso sería el de definición de contenidos, y que, a su vez, es un insumo en el diseño de cursos y la elaboración de planes y programas.

ESQUEMA DEL SISTEMA GLOBAL (LA EMPRESA)



GRAFICA No. 4

ESQUEMA DEL SICAP.



Por lo tanto, el producto de un sistema se convierte en insumo para otro sistema y así nuevamente, aunque sin perder su interrelación, complementación y objetivos comunes.
(Ver gráficas No. 4 y 5).

2.3 OBJETIVOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Toda labor de planeación implica necesariamente la correcta determinación de las finalidades que se deban alcanzar, lo cual exige necesariamente la fijación o señalamiento de los correspondientes objetivos.

El artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo nos indica que el propósito que se tiene al capacitar y adiestrar al trabajador es el de actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en la actividad que normalmente se desempeña, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas tecnologías en ella; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

De acuerdo al artículo antes mencionado; la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en su carácter de organismo dedicado a la organización, promoción y su

pervisión de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y como instrumento de la política laboral establecida en materia, tiene los siguientes objetivos generales:

1. Elevar la productividad mediante la capacitación y el adiestramiento de la población económicamente activa.
2. Mejorar el nivel de bienestar de los trabajadores y de sus familias a través de su preparación, brindar ascensos de acuerdo a sus niveles de calificación, ofrecer mayor retribución mediante la disminución de los accidentes de trabajo.
3. Promover las oportunidades de empleo, basándose en la elevación de la calificación ocupacional de los trabajadores, al mismo tiempo, combatir el subempleo, para que los mismos estén en mejor posición competitiva en el mercado laboral y logrando que participen efectivamente en la producción y obtengan mayores percepciones salariales.

Las empresas, por su parte, deberán coadyuvar al logro de los objetivos legales en materia de capacitación y adiestramiento, considerándolos en la planeación de la actividad capacitadora, y por lo cual deberán:

1. Determinar realmente necesidades de capacitación.

2. Lograr objetividad y retroacción de las personas interesadas.
3. Promover el interés y la solidaridad hacia la función educativa.
4. Por lo anterior, generar una mejor coordinación y comunicación entre las diferentes unidades de trabajo y la propia capacitación.

Dentro de las empresas; la necesidad de determinar los fines que se deben alcanzar, se vuelve aún más indispensable tratándose de un departamento de capacitación y adiestramiento, en el cual la fijación de los objetivos serán de orientación eficaz en su adecuado funcionamiento.

Los objetivos de un departamento de capacitación y adiestramiento, pueden clasificarse en las siguientes dos categorías:

1. Objetivos Esenciales

Son los objetivos de mayor trascendencia e importancia; son los que determinan la razón de ser y la naturaleza de la capacitación y el adiestramiento.

Son de carácter doctrinario, dirigen y norman todos los actos de capacitación y adiestramiento dentro de una filosofía que eleva y enaltece esta función.

Su característica principal es la permanencia, ya que son inmutables.

2. Objetivos Administrativos

Son los que emanan de las necesidades de capacitación y adiestramiento y pretenden eliminar las deficiencias de la mejor manera.

Son objetivos de naturaleza transitoria y son adaptables a la naturaleza de las necesidades de capacitación y adiestramiento.

CLASIFICACION DE LOS OBJETIVOS ADMINISTRATIVOS

Los objetivos administrativos comprenden las siguientes categorías:

A. Objetivos Genéricos

Se denominan de esta manera por su generalidad y amplitud. Son los que deben fijarse y alcanzarse por las personas responsables en última instancia de la capacitación y adiestramiento.

Estos objetivos se subdividen en:

1. Objetivos Generales

Son aquéllos que se refieren a las finalidades de un plan de capacitación y adiestramiento. Son los fines propios de todo plan, que como tales deben ser alcanzados y determinan la razón de ser de los mismos.

2. Objetivos Particulares

Son los que se refieren a los diferentes programas con los que se constituye el plan de capacitación y adiestramiento. Son ellos los que permiten la correcta integración y coordinación de dichos programas y señalan su razón de ser.

B. Objetivos Instruccionales

Se caracterizan por su sentido operacional y práctico. Se refieren a los instructores que tienen la responsabilidad de elaborar los correspondientes cursos con sus consiguientes materias y además la responsabilidad de impartirlos.

Estos objetivos son de la responsabilidad propia de los instructores.

Los objetivos instruccionales comprenden:

1. Objetivos Terminales

Son los que se refieren a los diferentes tipos de cursos que deban impartirse, determinan claramente la finalidad que debe alcanzarse en cada uno de ellos.

2. Objetivos Específicos

Son aquéllos que orientan la manera de elegir las materias y temas . Los más indicados para integrar debidamente los correspondientes cursos.

CLASIFICACION DE LAS POLITICAS EN CAPACITACION

Las políticas son normas de carácter general que, como auténticos criterios o estrategias, orientan la acción a cómo lograr los objetivos.

Las políticas en capacitación y adiestramiento comprenden:

1. Políticas Esenciales

Son los criterios u orientaciones de carácter general que deben formularse para lograr los correspondientes -

objetivos esenciales.

Las políticas esenciales son de carácter permanente.

2. Políticas Administrativas

Son las orientaciones de criterio para lograr la realización de los correspondientes objetivos genéricos e - instruccionales y sus correspondientes objetivos desagregados.

2.4 DIFERENCIAS DE CAPACITACION EN EL TRABAJO Y PARA EL TRABAJO

La diferencia de la capacitación en el trabajo y para el - trabajo se establece en la concepción de una y otra. La capacitación para el trabajo se puede adquirir en los centros de estudio, tales como: institutos, academias, escuelas, - universidades, etc., en los cuales se imparten cursos de enseñanza para preparar a los individuos que así lo deseen en el desempeño de actividades o funciones posteriores a dicha preparación en diversas áreas de aplicación, ya sean dentro o fuera de alguna institución del sector público o privado. Es decir, la capacitación para el trabajo proviene del sistema formal educativo y requiere que el capacitado tenga - una asistencia regular en las aulas.

La capacitación en el trabajo es la que en los últimos años se ha visto reforzada por la Ley Federal del Trabajo, que constituye un aliciente al esfuerzo que necesitaban las empresas para abocarse a desarrollar esa parte de la población activa que es la que sostiene a todo el país, y así coadyuvar al mejoramiento productivo.

Por ser la capacitación en el trabajo uno de los puntos esenciales del estudio, se dedicarán los párrafos siguientes a un mejor análisis de sus términos y fines.

La capacitación y el adiestramiento en el trabajo son los medios a través de los cuales las empresas cumplen la misión que tienen en la sociedad contemporánea de nuestro país. Esta misión se define como la de generar un máximo valor económico agrupado por medio de una productividad eficiente y sostenida a largo plazo, promoviendo así el desarrollo integral del personal que forma parte de cada empresa.

En este sentido se deriva el siguiente objetivo:

Lograr una mayor productividad en beneficio de todos los integrantes de la empresa y de la sociedad.

Por medio del adiestramiento y capacitación en el trabajo y para el trabajo se propone incrementar los índices de productividad en forma paralela al desarrollo integral de los trabajadores, poniendo en práctica la siguiente filosofía:

conformar no una técnica deshumanizada, ni un humanista improductivo, sino un hombre productivo.

Es necesario pues, estar preparados mediante los proyectos de capacitación para el trabajo, con el objetivo de que las actividades productivas se expandan en beneficio de todos los sectores operativos de nuestro país.

Para lograr el desarrollo económico de un país, no basta con emplear más mano de obra y utilizar más capital, sino que se hace necesario aprovecharlos bien para obtener su buen rendimiento. Es decir, se necesita lograr elevados índices de productividad, lo que a nuestro juicio es una realidad, ya que en México sólo se produce más a base de usar más recursos no por usar los mejores.

De aquí que el esfuerzo nacional en favor de la productividad es, hoy por hoy, fundamental, si queremos alcanzar un nivel de bienestar elevado. El punto clave aquí es la afirmación de que la capacitación es uno de los medios para lograr los incrementos en la productividad que reclama el país.

Al mismo tiempo, el obtener altos niveles de productividad es deseable, porque permite obtener un producto a más bajo costo, adquiriendo mayor poder competitivo.

La situación económica actual en nuestro país y las perspectivas futuras e inmediatas nos permiten visualizar una creciente necesidad de preparación y desarrollo e incrementar esfuerzos en materia de capacitación y productividad.

Entre los factores responsables de la eficiencia en el trabajo, se identifican a la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías; la mejor organización de los procesos productivos y el desarrollo de las habilidades físicas y mentales. De estos factores, los más ligados a la capacitación y adiestramiento son una fuerza de trabajo con más calidad y mejor educación, adelantando en conocimientos técnicos, de proceso, organización y administración.

Entre los conflictos más comunes de nuestro país en materia laboral se encuentran.

- La contratación de personal im-
- parado y
- la excesiva rotación de personal

Estos conflictos provocan para los trabajadores y empleados un pago de sueldos y salarios bajos y para la empresa la inconsistencia en la correcta administración del personal.

Por otro lado, si los incrementos en productividad se materializan en excedentes económicos y éstos retornan al flujo

productivo, entonces habrá proyectos de inversión que se concreten a través de la construcción de nuevas unidades de producción, generadoras de fuentes de trabajo. Con esto se verá que la capacitación, vía incrementos en los niveles de productividad, es una alternativa válida para abatir el desempleo.

CAPITULO 3

C A P I T U L O 3

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJOCOMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Las comisiones mixtas constituyen la base del sistema nacional de capacitación y adiestramiento, y su adecuado funcionamiento permitirá asegurar la calidad y eficacia de las acciones que en la materia se efectúe en cada empresa del país, por cuanto las comisiones conjugan y coordinan los esfuerzos de los factores de la producción (trabajadores y patrón) en el orden a la consecución de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

Asimismo, constituyen el canal de comunicación que permitirá a los trabajadores emitir opiniones, efectuar propuestas y exteriorizar sus inquietudes y expectativas en relación con los métodos y procedimientos utilizados para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento implantadas en su centro de trabajo.

De ahí que los propósitos que se tuvieron en consideración al establecer la obligación legal de integrar estas comisiones sólo se alcanzarán mediante la participación activa de todos y cada uno de los involucrados en el proceso.

Los miembros de la comisión cumplirán su cometido en tanto establezcan una efectiva comunicación con sus representados, realicen un adecuado seguimiento y análisis de las acciones que en la materia se efectúen al interior de la empresa y, en suma, tomen conciencia de la importancia e impacto de las funciones que les competen para coadyuvar a la satisfacción plena de las necesidades de formación profesional y a la evaluación, por tanto de los niveles de bienestar y productividad.

Las comisiones fungen, asimismo, como canales de comunicación entre sus representantes y el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad correspondiente. La colaboración que las comisiones brindan al respectivo comité, mediante la información que al mismo proporcionen y las propuestas y sugerencias que elevan, coadyuvará al éxito de las actividades de éste, por cuanto le permitirá conocer las características, procedimientos y resultados de las acciones realizadas en materia de capacitación y adiestramiento en cada empresa de la rama o actividad económica.

3.1 CONSTITUCION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO

La base del proceso de la creación de las comisiones mixtas en el artículo 153-I, en la Ley Federal del Trabajo, dice:

"En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

Un factor básico en la creación de estas comisiones y una frecuente pregunta empresarial es, ¿cuándo es el momento oportuno para establecerlas?

En general, es conveniente que las comisiones sean formadas tan pronto como sea posible. Mientras que ningún concepto legal ha mencionado fecha o plazo en que debe constituirse la comisión, en cambio, sí han quedado claramente señalados los plazos para la entrega de planes, ya que un requisito indispensable para que éstos puedan ser registrados en la UCECA es que hayan sido autorizados por la comisión mixta, y como, además de elaborar programas, es evidente que lo más recomendable es establecer la comisión con bastante anticipación.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de las autoridades laborales, específicamente UCECA, podrían -

intervenir para promover la constitución de las comisiones o para sancionar la falta de progreso, en este renglón la atribución para ello la otorga el artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo que menciona: "las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores".

A continuación se proponen proyectos de acta y reglamento interior para las comisiones, éstos siguen los lineamientos sugeridos por las autoridades laborales y no tienen otro propósito que facilitar el procedimiento.

Además, se anexa el proyecto enviado por la CTM a los sindicatos incorporados a esa central.

No deberá perderse de vista que el reglamento previo que se formule debe ajustarse a las disposiciones contenidas en el contrato colectivo.

ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

Para el efecto de constituir la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa: _____

con domicilio en: _____

se reunieron los representantes electos por los trabajadores y los representantes designados por los trabajadores, quienes - - acreditaron sus respectivas personalidades en las actas correspondientes y que figuran como Anexo No. I a la presente acta -- constitutiva.

A continuación se procedió a elegir al presidente de debates y al secretario de actas, habiendo sido electos los señores: -

Presidente de debates: _____

Secretario de actas: _____

Una vez electos tomaron posesión de sus cargos y el presidente - de debates propuso que se declarara constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, habiendo unanimidad en la aceptación de la propuesta, a continuación una de las - partes: _____ presentó un proyecto de re-- glamento interior, el cual, después de los debates de rigor es - aprobado en los términos en que se anexa a esta acta, figurando como partes de la misma y conteniendo también las firmas de los presentes.

Una vez terminada la asamblea, se procedió a levantar la presente acta, siendo las ____ horas del día ____ de _____ de ____.

En la ciudad de _____ firmando para constancia los que participaron en esta asamblea.

Presidente de debates

Secretario de actas

Representantes electos de los trabajadores:**Propietarios**

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Suplentes

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Representantes antes designados por los patrones:**Propietarios**

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Suplentes

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

I. De su integración y domicilio:

Artículo 1o. En este centro de trabajo funcionará permanentemente una comisión de capacitación y adiestramiento.

Artículo 2o. Esta comisión se integra de _____ representantes del patrón, y _____ representantes de los trabajadores, en igualdad de partes.

Artículo 3o. El domicilio de esta comisión será el mismo del centro de trabajo a que pertenece.

II. De los representantes de los trabajadores:

Artículo 4o. Los representantes de los trabajadores han sido electos libremente en asambleas y cumplen con los requisitos establecidos por - la ley:

- A) Ser trabajador de la empresa,
- B) Ser mayores de edad,
- C) Saber leer y escribir,
- D) Tener buena conducta y

- E) A la asamblea en que fueron electos concurrieron todos los trabajadores de este centro de trabajo, habiendo firmado el patrón electoral correspondiente.

III. De los representantes del patrón:

Artículo 5o. Los representantes del patrón han sido designados libremente y cumplen a satisfacción con los requisitos establecidos por la ley;

- A) Ser mayores de edad,
- B) Saber leer y escribir
- C) Poseer conocimientos técnicos sobre labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

IV. De las causas de la remoción:

Artículo 6o. Ambas partes tienen en todo momento libertad para designar, elegir o remover a sus representantes.

La duración normal en el puesto será de dos años y podrán ser reelectos.

V. De las funciones de la comisión mixta:

Artículo 7o. De conformidad con los lineamientos establecidos por la ley, las funciones de esta comisión mixta serán las siguientes:

- A) Detectar las necesidades de capacitación existentes en la empresa, a fin de satisfacerlas.
- B) Elaborar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.
- C) Evaluar los sistemas y procedimientos de capacitación y proponer medidas tendientes a perfeccionarlas.
- D) Vigilar que la empresa cumpla fielmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores conforme a los planes y programas establecidos.
- E) Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación.
- F) Llevar un registro actualizado de los cursos que imparten y del personal que reciba la capacitación, resultando de la misma, movilidad horizontal y vertical del personal capacitado, a efectos de cooperar en lo que atañe a la evaluación a nivel oficial de las tareas de capacitación y adiestramiento.

- G) Elevar sugerencias o recomendaciones al Comité de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad respectiva, a fin de instrumentar programas de capacitación y adiestramiento a nivel nacional.
- H) Elaborar y aplicar los exámenes, previstos en el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.
- I) Autentificar las constancias expedidas por la entidad instructora a favor de los trabajadores que aprobaron los exámenes y llevarlos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial, actividad si lo hubiere o directamente a través de las autoridades del trabajo a falta del respectivo comité.
- J) Evaluar semestralmente el resultado de los planes y programas de capacitación y adiestramiento desarrollados en la empresa y remitir dicho informe a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

VI. De la presidencia de la Comisión Mixta:

Artículo 8o. La presidencia de la comisión mixta será rotatoria y se alternará en ella una vez por sector. De tal modo que si una vez preside la sesión un representante patronal, en la siguiente presidirá uno de los trabajadores.

VII. Del secretario de la Comisión Mixta:

Artículo 9o. El secretario de la comisión será permanente aunque removible en el momento en que los de más integrantes lo consideren conveniente.

Artículo 10o. Las funciones del secretario de la comisión serán las siguientes:

- A) Levantar el acta de cada reunión y llevar el libro correspondiente.
- B) Recibir las sugerencias y peticiones a fin de proceder a la integración del orden del día.
- C) Notificar a los integrantes con toda oportunidad de reunión siguiente.
- D) Comunicar a la empresa los acuerdos tomados en el seno de la comisión mixta.

E) Otras que estime conveniente asignar la comisión mixta.

VIII. De las sesiones ordinarias:

Artículo 11o. La comisión mixta sesionará ordinariamente cada dos meses y los miembros serán notificados por escrito con 15 días de anticipación.

IX. De las sesiones extraordinarias:

Artículo 12o. La comisión mixta podrá sesionar extraordinariamente cuando una tercera parte de sus integrantes así lo juzgue conveniente. Para ello recurrirán al secretario, quien deberá notificar por escrito a los demás miembros de la comisión con un plazo de cuando menos 72 horas de anticipación.

X. De las votaciones:

Artículo 13o. Cada miembro de la comisión tendrá voz y voto en las sesiones y ninguno de ellos tendrá voto de calidad.

Artículo 14o. Las resoluciones se tomarán en votaciones resueltas por mayoría simple.

XI. De la obligatoriedad de las resoluciones:

Artículo 15o. El patrón o los trabajadores podrán solicitar en todo momento, a la junta concilia -- ción y arbitraje su intervención para que se ejecuten las resoluciones de carácter - obligatorio que hayan sido dictadas en el - seno de la comisión.

3.2 REGISTRO DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ANTE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Una vez constituida la comisión mixta se presenta la solicitud de su registro ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento.

Puede hacerse directamente o por conducto de las delegaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o ante las autoridades locales del trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Las autoridades del trabajo específicamente UCECA, ha determinado el uso de ciertos formatos con el fin de facilitar los procedimientos administrativos, de las diferentes acciones con relación a capacitación y adiestramiento, entre las cuales se encuentra la forma UCECA No. 1, referida a los Órganos en estudio, para efectos de registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para el trabajo.

La UCECA ha dado a conocer un instructivo y la forma --
UCECA 1, que debe utilizarse para efectos de registro.
La presentación debe hacerse por triplicado y las formas
deberán estar impresas en hojas de papel al tamaño de --
28 x 21.5 cms.

3.3 INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIES- TRAMIENTO EN EL TRABAJO

En relación a este aspecto el ordenamiento laboral estatuye que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En coordinación con ello la ley establece la obligación patronal de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo.

Número de representantes:

Al respecto, la ley dispone que las comisiones mixtas se integrarán por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, no se determina número de representantes, éste se establecerá por acuerdo entre ambos factores productivos, para lo cual será preciso considerar aspectos tales como: número de trabajadores, necesidades de capacitación y adiestramiento, existencia de áreas de alta complejidad y especialización, etc.

Es conveniente asimismo tener en cuenta que la designación de un número excesivo de representantes incide negativamente en el eficaz funcionamiento de la comisión.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficio número 01-5197 del 26 de septiembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de octubre del mismo año, mediante el cual se comunican los diversos criterios orientadores para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se implantó el uso de la forma UCECA-I para manifestar ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento la constitución de las citadas comisiones mixtas.

La reiterada aplicación de dichos criterios, puso de manifiesto la conveniencia de simplificar el procedimiento a través del cual los patrones informan a la dirección de su cargo acerca de la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, cuando se trata de empresas que cuentan con menos de 20 trabajadores, así como la de fijar un tratamiento específico para aquellas en que ocurran los supuestos que adelante se describen.

Sobre el particular, la Secretaría del trabajo y Previsión Social solicitó la opinión del Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, - misma que coincidió en el sentido de que resulta necesario establecer los tratamientos aludidos. En tal virtud se estima conveniente mencionar los siguientes criterios:

1. Las empresas que cuenten con menos de 20 trabajadores y tengan contrato colectivo informarán a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de UCECA de la integración de sus Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, exhibiendo exclusivamente la forma UCECA-I por triplicado, omitiendo la presentación de los documentos que se relacionan en el apartado V de la misma.

2. Para aquellas empresas con 20 ó más trabajadores se recomienda:

A) En términos generales, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o de la cantidad de mano de obra que ocupe.

No se informará a la UCECA sobre la integración de las subcomisiones, pero las normas de operación a que se sujetará deberán estar contenidas en las bases generales del funcionamiento de la comisión.

B) Cuando las condiciones de trabajo contenidas en -

en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento no sean extensivas a los trabajadores de confianza se pedirá integrar una comisión específica para este tipo de trabajadores.

C) Integrar más de una Comisión Mixta cuando existiendo en la empresa más de un contrato colectivo con sindicatos titulares diferentes, no exista acuerdo entre éstos para formar una sola comisión.

3. Cuando ocurran modificaciones en la estructura y funcionamiento de la comisión, tales como sustitución de integrantes, aumento o disminución en su número de cambios en el periodo de duración de su cargo, éstas deberán ser reportadas a la UCECA en un documento que contendrá, invariablemente la mención del nombre de la empresa y el número de registro de la comisión correspondiente.

La notificación deberá estar suscrita por los representantes de los trabajadores y del patrón.

3.4 FUNCIÓNES Y OBLIGACIONES DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO

El artículo 153-O señala en su párrafo final que a las empresas les corresponde "informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra---miento". Estos aspectos quedan cubiertos con el proyecto de reglamento interno que se ha proporcionado y que deberá figurar como parte de la forma UCECA-I utilizada para efectos de registro.

En términos generales, se puede afirmar que a la Comisión Mixta le corresponde realizar la totalidad de las actividades que son detalladas en secciones posteriores.

No obstante que las tareas para la elaboración de planes y programas pueden ser realizadas por miembros de la Comisión Mixta, también es posible contratar a un especialista que pueda llevarlos a la práctica, facilitando la realización de las tareas y orientando la conducción de los trabajos por la senda del mejor resultado. Conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, en sus artícu--los 153-O, 153-I, 153-A, con relación a las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, - el ordenamiento laboral les atribuye la vigilancia de la

instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento formulados de común acuerdo con el patrón y trabajadores y aprobados por la UCECA.

Ello implica que las comisiones vigilarán el cumplimiento de lo pactado entre ambos factores productivos y evaluarán los resultados de las acciones que en materia de capacitación y adiestramiento se desarrollen en la empresa por cuanto también es función de las comisiones la elaboración de propuestas encaminadas a procurar el perfeccionamiento.

Las funciones asignadas por la ley a estos organismos implican la realización de las actividades de investigación seguimiento, análisis y evaluación de todos los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento que se impartan, en tal sentido es de suma importancia el establecimiento de canales de comunicación entre comisión y trabajadores e instructores.

El análisis de la información obtenida permitirá a la comisión apreciar la eficacia de las acciones desarrolladas, detectar deficiencias, desviaciones y errores, investigar sus causas y conforme a todo esto proponer medidas destinadas a incrementar la eficiencia y calidad de la capacitación y el adiestramiento que se proporcione a los trabajadores.

Por otra parte, la empresa no es un ente estático; en ella se producen cambios tales como: movimientos de personal, bajas, reubicaciones, nuevas contrataciones, ascensos; - asimismo, suele haber modificaciones derivadas del uso de nueva tecnología, establecimiento de nuevas áreas en la estructura de la empresa, expansión del giro de la misma, etc.

Como consecuencia de estos cambios surgen nuevas necesidades relativas a capacitación y adiestramiento de los trabajadores y en este aspecto será valiosa la ayuda que proporcione la comisión, así como las aportaciones y sugerencias que efectúe encaminadas a detectar nuevas necesidades de capacitación y adiestramiento y a formular propuestas - encaminadas a satisfacerlas.

Entre las funciones y obligaciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento destacan las siguientes:

- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimiento que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- Sugerir las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y procedimientos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

- Autenticar las constancias de habilidades laborales, que los capacitadores expidan.
- Practicar los exámenes a los trabajadores capacitados.
- Designar a los representantes que con su nombre firmarán las constancias de habilidades laborales.
- Ser el canal de la comunicación de los trabajadores sobre capacitación.
- En general, observar lo acordado en su reglamento interno.
- Trámites y gestiones ante UCECA.
- Aspectos relacionados con planes y programas.
- Su formulación
- Su estructura
- Su aprobación

- Aspectos relacionados con la institución.
- Selección de instructores
- Supervisión del uso de métodos.
- Evaluación de cursos.
- Análisis de la conveniencia de adherirse a sistemas generales.
- Establecer bases y mecanismos.
- Promover el registro de estas constancias ante la UCECA.
- Señalar los procedimientos idóneos para evaluar el desempleo del plan.
- Participación directa o indirecta en el proceso global que debe llevarse a cabo en materia de capacitación y adiestramiento en el interior de la empresa.
- Mantener contacto con el Comité Nacional a que corresponda su rama de actividad económica.

- Practicar examen que permita definir el nivel o especialidad donde deberá ser ubicado un trabajador que ya posea la "constancia de habilidades laborales."
- Evaluar el resultado obtenido por las acciones en materia de capacitación.
- Plantear sugerencias que eleven la calidad y la intensidad de los programas.
- Participar en el examen que deberá realizar la Institución capacitadora a quienes se nieguen a recibir capacitación.

CAPITULO 4

C A P I T U L O 4

INVESTIGACION DE CAMPO4.1 LA INDUSTRIA DE LAS ARTES GRAFICAS

¿Qué son las Artes Gráficas?

A fin de poder definir correctamente lo que son las -- artes gráficas fue necesario conocer su significado, según el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española:

"Arte.- amb. Disposición o industria para hacer alguna cosa: habilidad, facultad mediante la cual expresa el -- hombre lo material o lo inmaterial, valiéndose de la -- imagen, el sonido o la materia; bellas artes; cualquiera de las que expresan belleza, especialmente la pintura, -- la escultura, la arquitectura y la música".

"Gráfico, ca.- Adj. Perteneciente o relativo a la escritura: aplicase a las descripciones, operaciones o demostraciones que se representan por medio de figuras o signos".

De lo anterior se desprende que artes gráficas es la industria mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sentimientos o pensamientos en diversas formas como son: la escritura, el dibujo, la pintura, la fotografía, la impresión, etc. La base más importante de las artes gráficas -- es la impresión, ya que es el medio más idóneo que utiliza el hombre para comunicarse y a través del cual, se --

unen las naciones y los pueblos.

La industria de las artes gráficas encierra un conjunto de procedimientos y metodologías para producir textos e ilustraciones, a través de los cuales se transmiten mensajes concretos y positivos del pensamiento y la creatividad del ser humano.

Constituye un sistema de información dentro de la comunicación social, en todos sus campos de aplicación (económico, social y político), que tiene por objeto atraer la atención, despertar el interés y estimular el deseo.

Todo objeto de diseño gráfico es un instrumento en que intervienen factores de uso y de realización, los primeros, son inherentes al objeto y los segundos están dados por la capacidad y recursos del propio diseñador. Ambos tipos de factores pueden resumirse como: funcionalidad, expresividad, estructuralidad y constructividad, los cuales constituyen los atributos básicos que el artista gráfico debe ser capaz de imprimir y optimizar en función de los términos del problema.

La creatividad gráfica consiste en la observación del desarrollo formal típico de un objeto para verificar los siguientes elementos: a) relación entre la función que es perseguida y la persistencia de ciertas cualidades forma-

les en el objeto u objetos que la satisfacen; b) el desarrollo de los procedimientos constructivos en relación con su forma y la persistencia de los que son determinantes; c) la utilización de ciertos mecanismos y materiales en la producción de esas mismas formas y consecuentemente su valor semántico.

Esto se logra como algo que el artista gráfico es capaz de ejercer intuitivamente; pero requiere de reflexiones las cuales sólo se dan si existen conocimientos y experiencia en la materia y que obligan al artista actual a apartarse de lo tradicional, para ofrecer y asegurar en el mercado los grados de eficacia que hoy día son requeridos en este arte.

En la industria de las artes gráficas se usan vocablos: tipografía, litografía, offset, serigrafía y otros; que no son más que técnicas avanzadas sobre la impresión, donde tiene aplicación el estampado de textos e ilustraciones, mediante el empleo de colorantes y sustancias químicas especiales.

Se requiere asimismo del uso de matrices determinadas, cada una con sistemas, metodologías y procedimientos de trabajo diferentes.

Por otra parte, la industria gráfica por su propia naturara

leza está expuesta a constantes cambios y avances tecnológicos; además, está constituida principalmente por empresas medianas y pequeñas, en las cuales se concentra la mayor fuerza de trabajo.

La función gráfica debe iniciarse con una correcta planeación de actividades, donde el artista gráfico debe poseer conocimientos de la técnica para tomar decisiones adecuadas a sus funciones y responsabilidades a efecto de que los bocetos producidos no conduzcan voluntaria o involuntariamente a dificultades en su interpretación, uso y destino, desvirtuando la intención original que provocó su ejecución.

De lo anterior se desprende la complejidad que representa la actividad de referencia y su importancia en el campo de la comunicación.

Lo que conduce a la imperiosa necesidad de que los profesionales de esta rama alcancen los niveles de eficacia que requieren la demanda y los medios de producción actuales; obligándolos a una constante y permanente actualización de conocimientos y habilidades en el trabajo, que les permita responder a la dinámica de la propia industria.

Importancia de las artes gráficas en México

Al analizar los incrementos que han tenido con respecto al año anterior en el PIB (Producto Interno Bruto) de 1970, a la fecha, refleja un constante incremento de 0.6% a 6.7% lo que demuestra que esta industria se encuentra en franco proceso de desarrollo. (Ver gráfica No. 6).

Con respecto a los precios de sus productos vemos en la gráfica No. 7 un constante incremento de los mismos, año con año. 12/

Actualmente en la industria de las artes gráficas existen 4 797 empresas en la República Mexicana, las cuales se encuentran divididas en 7 ramas específicas, mismas que a continuación se anuncian dando un breve detalle de ellas. 13/

Tipografía e Imprenta

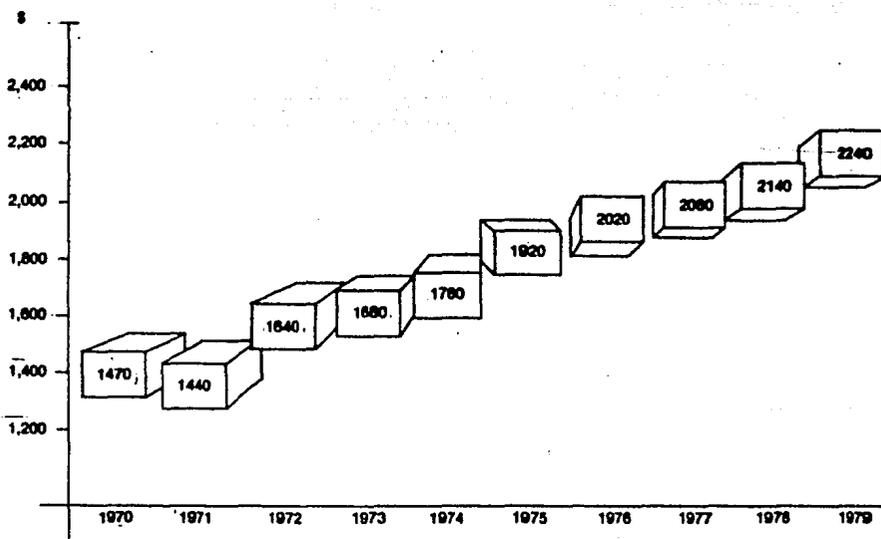
Es el más antiguo sistema de impresión. Este proceso utiliza el grabado o cliché en relieve, sólo las partes altas del cliché toman la tinta cuando éste se aplica.

La aplicación de este sistema es de los más variado, pues abarca desde las prensas de pie hasta las sofisticadas

12/ Datos obtenidos del Censo de 1970, Banco de México.

13/ Datos proporcionados por la Cámara Nacional de la Industria de las Artes Gráficas (CANIAG).

INDUSTRIA DE LAS ARTES GRAFICAS
PARTICIPACION EN EL PRODUCTO INTERNO BRUTO
(EN MILES DE PESOS)



G R A F I C A No. 6

INDUSTRIA DE LAS ARTES GRAFICAS

INCREMENTO DE LA PARTICIPACION

EN EL P.I.B. CON RESPECTO

AL AÑO ANTERIOR

<u>A Ñ O S</u>	<u>AUMENTO (EN MILLONES)</u>	<u>P O R C E N T A J E</u>
72-73	10	0.6 %
73-74	112	6.68 %
74-75	116	6.48 %
75-76	129	6.77 %

G R A F I C A N O . 7

rotativas modernas, que imprimen papel en bobinas, como son las rotativas de periódico.

Es un sistema muy versátil ya que se emplea en impresiones de corto tiraje (papeles membretados, invitaciones, etc.) así como para imprimir altos volúmenes. (periódico, revistas, etc.).

Pasos que se siguen para efectuar un trabajo de tipografía

Se forma el original a mano de lo que se va a imprimir con tanto para esto con letras y espacios metálicos para formar los clichés y si el trabajo lleva algún grabado, se coloca el dado que tenga dicho grabado junto con todo lo anterior en la rama, (marca dentro del cual se ajustan los clichés y los dados).

Se prepara la tinta con el tono y la calidad deseada por el cliente y con la cantidad suficiente para toda la impresión. Se prosigue a llenar el tintero de la máquina impresora. A continuación se coloca la rama en la máquina impresora verificando que quede centrada la primera impresión; en caso de que existan errores, exceso o falta de tinta o demasiada presión de la rama, se corrigen y se imprime la cantidad deseada.

Litografía y offset

Este sistema de impresión fue ideado por Senefelder y originalmente fue un sistema litográfico en donde la imagen

se retenía por el proceso fotográfico en una piedra debi-
damente tratada, posteriormente era humedecida mojándose
las áreas que no tenían imagen, inmediatamente se entin-
taba la piedra y la tinta se depositaba en las áreas se-
cas que contenían la imagen y era registrada por las pa-
tes húmedas.

Actualmente el proceso litográfico se encuentra en de-
suso, siendo sustituido por el proceso offset que tiene
el mismo principio, con la diferencia que se emplean pla-
cas metálicas o plásticos que contienen la imagen que va
a ser trasladada al papel. Es ideal para los tirajes -
cortos y medios, sobre todo en policromías (impresión su-
cesiva de colores sobrepuestos).

Encuadernación y terminado

Es el proceso mediante el cual en forma sistemática que-
dan ordenadas las partes integrantes de un todo.

Pasos que se siguen para efectuar un trabajo de encuader- nación.

Se colocan los pliegos impresos en el vibrador para que
queden alineados en su conjunto, pasando después a la má-
quina cortadora para quedar al tamaño deseado y se colo-
can en forma manual de acuerdo a un orden preestablecido
(por número de hoja, por capítulo, etc.).

Se pasa a una máquina que separa las unidades a encuadernar siendo estas cosidas con hilo nylon por la parte que va a formar el lomo.

Se procede a cortar el libro con la guillotina y se hace el redondeo del lomo formando la media caña.

Se pega a lo largo del lomo una pieza de red o tela fuerte y encima, para mayor refuerzo, una pieza de papel gruesa; se adaptan las piezas necesarias para las cubiertas; se pegan y se prensan dejándolas secar perfectamente. Posteriormente se unen el libro y la pasta; por último se lijan los lados para quitar las asperezas.

Rotograbado

En este proceso la imagen es grabada en cliché metálico - - siendo lo contrario del proceso de tipografía, ya que las partes que tienen imagen están hundidas y los blancos resaltados. El cliché se entinta y mediante una navaja se elimina el exceso de tinta quedando únicamente lo que está depositado en las depresiones del grabado.

Este procedimiento es ideal para impresiones de alta calidad como libros de arte, pero también el más indicado para impresiones de alto volumen como son: cajetillas de cigarros, envolturas, revistas, etc.

Fotograbado

Es el procedimiento fotomecánico que permite conseguir - por medio de la fotograffia láminas grabadas que después - serán usadas para estampar tipográficamente sobre papel u otros artículos similares.

Pasos que se siguen para efectuar un trabajo de fotograbado

El cliente manda un original o dibujo montado en cartón - con sus textos puestos y trazados los lugares donde quiere que aparezcan las fotografías (las fotografías vienen por separado).

El original con las fotografías pasa al departamento de cá₁ mara, donde se hace negativo del cartón que tiene la tipografía.

Después midiendo los trazos que salieron para injertos de las fotograffias se hace separadamente un negativo de cada una de las mismas. De estos negativos (original y fotos) se sacan positivos.

El formador monta los positivos de las fotografías y efectúa los retoques que sean necesarios.

De este positivo se saca un contacto fotográfico para conseguir un negativo final, al cual también se le dá

un retoque.

El transportista lleva la imagen a una lámina de zinc, -- magnesio o cobre por medio de ácidos.

Serigrafía y process

Es un proceso de impresión con pantalla de seda. Consiste - en usar una tela fina en la cual, por proceso fotográfico - se ha depositado una película impermeable a la tinta en las zonas en que desea conservar los blancos del papel, dejando libre la tela en aquellas zonas donde se desea imprimir, la tinta se deposita sobre la tela sujeta en el marco y mediante una escobilla se forza a través de la misma en las zonas que no han sido previamente tapadas.

Otras especialidades

La flexografía: este proceso de impresión es similar a la -- tipografía, la tinta es depositada en las partes altas del cliché o grabado y de ahí pasa al material que se va a imprimir. En este caso los clichés o placas son de hule, pasando la imagen por presión al material que se está imprimiendo.

Existen otras especialidades de menor importancia, pero que colaboran con la industria de las artes gráficas como ---

son: estereotipia, linotipia y fotocomposición, corte y teñido, suajes y diversos.

4.2 ESQUEMA DE LA INVESTIGACION

4.2.1 Justificación

La realización del presente trabajo, dará oportunidad de evaluar los resultados que se han obtenido en materia de capacitación y adiestramiento en la industria de las artes gráficas, así como de la participación y funcionamiento de las comisiones mixtas en la obtención de dichos resultados.

De igual manera, permitirá conocer el cumplimiento y comportamiento obrero-patronal, frente a lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo, en dicha materia. Asimismo servirá como punto de apoyo para la presentación de casos orientadores que faciliten la elaboración y presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de establecimientos industriales de la rama.

Por último, podrán diagnosticarse los diversos problemas que enfrentan trabajadores y patrones para realizar las actividades inherentes a la capacitación y adiestramiento.

4.2.2 Objetivos Generales

Obtener información sobre las acciones de capacitación y adiestramiento que se están realizando en la industria de las artes gráficas y la participación de las comisiones mixtas en la misma.

Objetivos particulares

Determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento que operan en las empresas de las industrias de artes gráficas y la intervención de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.

Determinar los instrumentos que se han utilizado para capacitar y adiestrar a los trabajadores de las artes gráficas.

Determinar las diferentes modalidades utilizadas para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento en las empresas de la propia industria.

Establecer los diferentes problemas que se presentan en los centros de trabajo de dicha industria por la falta de capacitación y adiestramiento.

4.2.3 Determinación de Requerimientos de Información

A fin de obtener la información necesaria para llevar a cabo una investigación de campo que permitiera recopilar los datos necesarios, en primer lugar se acudió a la Cámara Nacional de la Industria de Artes Gráficas (CANIAG), donde se consultaron revistas especializadas en materia de artes gráficas, y dos directorios, en uno de ellos se hacía referencia a las empresas que se encuentran tanto en el Distrito Federal como en los estados de la República, con direcciones y nombres de los representantes ante la Cámara. En el segundo directorio se obtuvieron los datos de las mismas empresas sólo que clasificadas por su capital y especialidad: tipografía e imprenta, litografía y offset, encuadernación y terminado, serigrafía, fotograbado en acero y timbrado tograbado y flexografía.

También se acudió a la Unidad Coordinadora del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento (UCECA), para la obtención de la información referente a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Por último se hizo una visita al Banco de México donde fueron proporcionados datos estadísticos relacionados a la participación que ha tenido la industria de las artes gráficas, en la producción nacional.

4.3 DETERMINACION DEL PROGRAMA DE TRABAJO

4.3.1 Investigación Preliminar

De la inmersión sistemática a través de la información documental, la observación directa y el intercambio de ideas con personas que han acumulado experiencias prácticas en capacitación y adiestramiento, así como del funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento puestas en práctica por las diferentes empresas, entre las cuales se encuentran también las dedicadas a las artes gráficas, se logró observar que:

- a) El planteamiento y las modificaciones necesarias para la capacitación y el adiestramiento que se lleven a cabo en el ámbito interno de las empresas, deben garantizar el cumplimiento de las disposiciones que en materia han sido acordadas en la Ley Federal del Trabajo, así mismo los objetivos y programas fijados deben coincidir con las recomendaciones realizadas hasta la fecha por la UCECA.
- b) En cada empresa deben constituirse comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que vigilen supervisen, autentifiquen y examinen las acciones que sobre la materia se realicen dentro del centro productivo, ya que dichas comisiones integran la base del Sis

tema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

- c) La promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento en las empresas exige definir y formular planes y programas determinando los contenidos temáticos de los cursos y/o eventos, su desarrollo y tiempo de ejecución.

- d) La industria dedicada a las artes gráficas, por su propia naturaleza, está expuesta a constantes cambios y avances tecnológicos. Con objeto de que ésta cumpla con su auténtica misión de comunicación humana, es necesario establecer dentro de ellas las acciones de capacitar y adiestrar acordes a sus necesidades.

Cabe señalar que lo expuesto en la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, está dirigido hacia todas las empresas que componen el aparato productivo nacional; sin embargo, para los fines que persigue la presente investigación y dada la complejidad de dicho aparato, sólo se hace referencia a las empresas comprendidas dentro del ramo industrial de las artes gráficas.

Planteamiento del Problema y Formulación de la Hipótesis

Las observaciones realizadas, llevaron a formular dos - problemas o preguntas cuya urgencia las puso de relieve para ser estudiadas:

1. ¿Los avances y la situación actual de las acciones en caminadas hacia la capacitación y adiestramiento en la industria de las artes gráficas cumplen con los objetivos primordiales?
2. ¿Funcionan realmente las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, o sólo se integran para cumplir con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo?

Siendo la hipótesis una proposición enunciada para responder tentativamente a un problema, su principal utilidad fue haber sido guía orientadora en la investigación y determinación de los objetivos perseguidos, citados anteriormente.

La hipótesis planteada es la siguiente

Las empresas dedicadas a las artes gráficas están convencidas de que hay mucho por hacer en cuanto a capacitación y adiestramiento e integración y funcionamiento de las comisiones mixtas; sin embargo debido a muy diversos motivos (restricciones presupuestales, resistencia al -

cambio, escepticismo, rotación de personal, etc.). Les ha sido difícil atender en su totalidad los señalamientos sobre capacitación y adiestramiento.

Determinación del Universo

Podemos decir que universo es la totalidad de elementos que reúnen ciertas características homogéneas, las cuales son objeto de una investigación como es el caso de las empresas dedicadas a las artes gráficas.

De acuerdo al censo industrial (1975-1976) el número de establecimientos censados en la rama fue de 4 797 en la República Mexicana, encontrándose que poco menos de la mitad de este número se encontraban ubicados en el Distrito Federal y la parte restante distribuidos en varios estados de la República; tomando como base este hecho, se procedió a determinar el universo haciendo la siguiente consideración:

Nuestro universo probable comprendería, los establecimientos que se encuentran en el Distrito Federal por ser aquí donde se ubica el mayor número de ellos.

Habiendo definido que el universo de estudio sería el total de establecimientos del Distrito Federal, acudimos a

recolectar los datos en la Cámara de la Industria de las -
Artes Gráficas (CANIAG).

De acuerdo a los datos obtenidos en el directorio industrial de la CANIAG, que es de 2 394 establecimientos en -- el Distrito Federal; procedimos a elaborar las siguientes clasificaciones:

La primera va de acuerdo al capital, clasificado, según la consideración de la CANIAG, en empresas pequeñas, medianas y grandes:

P E Q U E Ñ A S

D E	A
\$ 25,000.00	\$ 50,000.00
50,001.00	100,000.00
100,001.00	500,000.00

M E D I A N A S

500,001.00	1'000,000.00
1'000,001.00	5'000,000.00
5'000,001.00	10'000,000.00

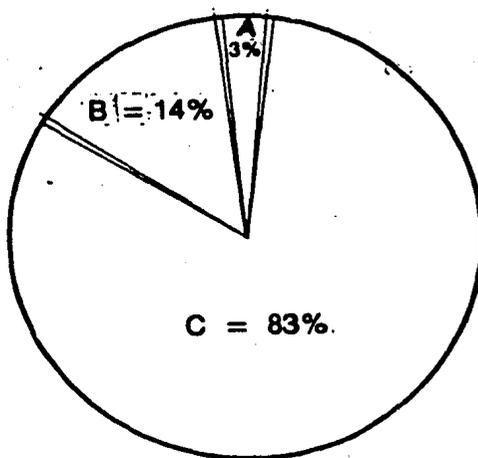
G R A N D E S

10'000,001.00	20'000,000.00
20'000,001.00	en adelante

La segunda clasificación se hizo tomando en cuenta lo anterior y clasificando las empresas del Distrito Federal, tanto por su especialidad como por su capital como sigue:

Especialidad	Número de Empresas			Total de Empresas
	Pequeñas	Medianas	Grandes	
Tipografía e imprenta	658	154	14	826
Trabajos comerciales	323	19	4	346
Imp. de libros y rev.	110	24	42	176
Linotipia	11	2	0	13
Litografía y offset	218	56	7	281
Cajas plegadizas	12	3	1	16
Formas continuas	20	8	6	34
Emp. en polietileno y celofán	0	2	0	2
Etiquetas	35	3	1	39
Rotograbado	3	2	0	5
Flexografía	1	0	0	1
Fotograbado	76	14	0	90
Fotolitografía Selección y retocado	99	1	0	100
Heliografía y copias fotostáticas	46	15	0	61
Etereotipia y electrotipia	5	0	0	5
Encuadernación	58	8	0	66
Libretas y cuadernos	8	2	0	10
Grabado en acero y timbrado	72	5	0	77
Serigrafía	76	0	0	76
Otras especialidades	153	16	1	170
TOTAL	1 984	334	76	2 394

Como se puede observar el cuadro anterior da un total de 76 empresas grandes, 334 medianas y 1,984 pequeñas, lo cual equivale a:



A = EMPRESAS GRANDES V	3%
B = EMPRESAS MEDIANAS V	14%
C = EMPRESAS PEQUEÑAS V	83%

Con base en los datos anteriores, se realizó una investigación preliminar mediante la recopilación de datos estadísticos y documentales en el Centro de Capacitación y Adiestramiento para trabajadores de las Artes Gráficas (CECATAG) y en la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (UCECA); a fin de continuar con la homogenización del grupo seleccionado como universo probable que comprende a todas aquellas empresas de la industria de las artes gráficas catalogadas como pequeñas, medianas y grandes.

Tomando en cuenta el objetivo de la investigación, las características consideradas para dicha homogenización fueron:

1. Que pertenecieran al ramo de las artes gráficas
2. Que proporcionarán capacitación y adiestramiento a los trabajadores que laboren en la empresa.
3. Que tuvieran Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Los resultados obtenidos durante la investigación preliminar fueron los siguientes:

- a) La mayoría de las empresas pequeñas se dedican a la elaboración de impresos sencillos, formas convencio-

nales, formas tipográficas, selección de colores para la publicidad en calendarios y posters, tarjetas de presentación, etc., y otra parte de estas empresas se dedican a la maquila de formas continuas especiales e intercopy para empresas más grandes.

- b) Ninguna de las empresas pequeñas cuenta con planes y programas de capacitación y adiestramiento para sus trabajadores y tampoco tienen integradas comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento debido principalmente a factores económicos para subsidiar cursos de capacitación, así como a la constante rotación de personal, ya que los trabajadores generalmente son eventuales.

- c) En empresas medianas se encontró que algunas tienen problemas similares a los de la pequeña empresa; sin embargo, se obtuvieron datos más alentadores, ya que se determinó que al menos en un 60% de este tipo de empresas sí existen planes y programas de capacitación y adiestramiento y se tienen integradas comisiones mixtas .

- d) En empresas grandes se determinó que el total de estas empresas proporcionan capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, cuentan con planes y programas y se tienen integradas comisiones mixtas.

Al obtener los datos anteriores mediante la investigación preliminar y estadísticas proporcionadas por la UCECA se logró conocer la participación actual que en materia de capacitación y adiestramiento y formación de comisiones mixtas se tienen en el ramo de las artes gráficas. Con esta base se optó por reducir el universo probable únicamente a aquellas empresas donde fuera posible aplicar el cuestionario para efectuar la investigación definitiva, así que se excluyó a las empresas pequeñas por considerar nula la posibilidad de obtener resultados en ellas, quedando únicamente las empresas catalogadas como medianas y grandes.

Número de empresas medianas	=	334
Número de empresas grandes	=	<u>76</u>
T O T A L	=	410

Por lo tanto se tiene que el universo real de la investigación es de 410 empresas.

Determinación de la muestra

Conforme al tamaño del universo de estudio que se obtuvo y que concentra 410 empresas se determinó la muestra representativa mediante la fórmula estadística para el cál

culo de muestras simples aleatorias; de esta forma se toma sólo una muestra del universo de estudio para el propósito del cálculo estadístico.

La muestra aleatoria simple es seleccionada de tal manera que cada muestra posible del mismo tamaño tenga igual probabilidad de ser seleccionada del universo de estudio.

Se debe considerar que usualmente ocurren errores de muestreo cuando no se lleva a cabo la muestra completa del universo de estudio, por lo que en este caso se tomará una muestra que permita determinar características de capacitación y adiestramiento de la información en las empresas del ramo de las artes gráficas.

Desarrollo de la fórmula para determinar el tamaño de la muestra:

Fórmula:

$$N = \frac{N_0}{\frac{N_0 + (N - 1)}{N}}$$

En donde:

$$N_0 = \frac{z^2 p(q)}{d^2}$$

LITERALES:

N = Tamaño muestral

No = Primera aproximación al tamaño
muestral

N = Universo

d = Desviación de la muestra (el = .I)

Z = Valor en tablas

p = Probabilidad de ocurrencia

q = Probabilidad complementaria

DESGLOSE:

Primera aproximación al tamaño muestral

$$\text{No} = \frac{(1.64)^2 \cdot (0.668) (0.332)}{(.1)^2}$$

$$\text{No} = \frac{2.6896 (.221776)}{.01} = \frac{0.5964887}{.01}$$

$$\text{No} = 59.64887$$

$$\text{N} = \frac{59.64887}{59.64887 + (410 - 1)}$$

$$410$$

$$\text{N} = \frac{59.64887}{1.143046}$$

$$\text{N} = 52.184137$$

$$\text{N} = 52$$

4.3.5 Diseño y Aplicación del Cuestionario Piloto

Como la técnica de la entrevista estandarizada debe seguir un procedimiento fijado de antemano por un cuestionario, esto es, por una serie de preguntas, fue necesario diseñar un cuestionario piloto. Para preveer dificultades al momento de realizar la encuesta definitiva y lograr conocer a fondo el problema, se realizó una prueba de campo que permitió aplicar experimentalmente los cuestionarios a un pequeño grupo de empresas para verificar la fidedignidad, operatividad y validez de los mismos, pero con posibilidades de rectificarlos antes de ser administrados a la muestra grande.

El cuestionario piloto que se aplicó fue el siguiente:

1. De las siguientes especialidades ¿Cuál o cuáles maneja la empresa?

Tipografía e imprenta () Grabado en acero ()

Litografía y offset () y timbrado

Encuadernación () Fotograbado ()

Serigrafía () Otras ()

¿Cuáles? _____

2. ¿Existe en su empresa una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento?

() SI ¿Cuánto tiempo lleva funcionando?

() NO ¿Por qué razón?

3. ¿Cuál es el número de representantes que integran la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento?

Representantes del patrón _____

Representantes de los trabajadores o sindicato _____

T o t a l _____

4. Describa brevemente: ¿Cuáles son las funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento?

5. ¿Cuál es el total de los trabajadores en la empresa que laboran de manera permanente o eventual?

Clase de Trabajo			
Tipo de trabajadores	Por tiempo indeterminado	Por tiempo u obra determinada	Totales
EMPLEADOS			
OBREROS			
TOTALES			

6. ¿Cuál es el total de trabajadores por grupo ocupacional que se dedican a las siguientes funciones dentro de la empresa?

Tipo de Funciones por Area						
GRUPO OCUPACIONAL	TOTAL ADMON.	CONTROL DE MANT.	SEGURIDAD	PROD.	ALM.	OTRAS
PROFESIONISTAS						
OFICINISTAS						
SUPERVISORES						
MAESTROS						
OBREROS						
AYUDANTES						
OTROS						
TOTALES						

7. ¿Cuál es el promedio de escolaridad de los trabajadores?

E S C O L A R I D A D						
A Ñ O S						
	1 a 3	3 a 6	6 a 8	8 a 10	10 a 12	más de 12
TRABAJADORES						
OBREROS						
EMPLEADOS						

8. ¿Cuál es la edad promedio de obreros y empleados?

Obreros entre ___ y ___ años Empleados entre ___ y _____ años

9. ¿Cuál es el número de obreros y empleados clasificados por su sexo?

OBREROS Femenino _____

Masculino _____

EMPLEADOS Femenino _____

Masculino _____

10. ¿En qué especialidad para el puesto de supervisor y obrero es más difícil la contratación?

SUPERVISORES		OBREROS	
ESPECIALIDAD	PUESTO	ESPECIALIDAD	PUESTO

11. ¿Se imparte capacitación y adiestramiento dentro de la empresa a los supervisores y obreros ?

SI _____ NO _____ ¿Por qué? _____

12. ¿Quién imparte los cursos en la empresa?

AGENTES DE CAPACITACION

INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

SI () NO () ¿CUAL? _____

INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA

SI () NO () ¿CUAL? _____

INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE

SI () NO () ¿CUAL? _____

INSTRUCTOR INTERNO ESPECIALIZADO

SI () NO () ¿CUAL? _____

INSTRUCTOR INTERNO HABILITADO

SI () NO ()

OTROS

13. ¿Cómo se realiza la capacitación y adiestramiento

D E S A R R O L L O

CON INSTRUCCIONES INDIVIDUALES SOBRE EL PROCESO DE PRODUCCION

POR MEDIO DE CURSOS DURANTE EL PROCESO DE PRODUCCION

OTROS

14. ¿Qué problemas se presentan durante la capacitación?

PROBLEMAS

1. Actitudes negativas del obrero; irresponsabilidad, desinterés, conformismo, etc. ()
 2. Carecimiento de conocimientos elementales y/o baja escolaridad de los trabajadores ()
 3. Falta de capacidad manual e intelectual de los trabajadores ()
 4. Ausencia de personal instructor ()
 5. Falta de equipo y/o local adecuado ()
 6. Ausencia de programas ()
 7. Falta de tiempo del trabajador ()
 8. Demanda de mayores salarios ()
 9. Inconformidad con el puesto actual ()
 10. Otros ¿cuáles? ()
15. ¿Qué cursos de capacitación y adiestramiento han recibido los supervisores y obreros dentro o fuera de la empresa?

CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO IMPARTIDO A SUPERVISORES					
NOMBRE DEL CURSO	QUIEN LO IMPARTIO	JORNADA DE TRABAJO			CUANTOS LO CURSARON
		DENTRO	FUERA	MIXTA	

NINGUNO

CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO IMPARTIDO A OBREROS					
NOMBRE DEL CURSO	QUIEN LO IMPARTIDO	JORNADA DE TRABAJO			CUANTOS LO CURSARON
		DENTRO	FUERA	MIXTA	

NINGUNO

16. Características del proceso de producción en la empresa o establecimiento ¿Cuáles son los principales productos que fabrica la empresa?

LISTA DE PRODUCTOS	
1	6
2	7
3	8
4	9
5	10

17. ¿Cuáles son las etapas del proceso general de producción?

¿Cuántos supervisores, obreros y ayudantes hay en cada una de las etapas del proceso general de producción?

(Llenar los renglones correspondientes)

ETAPAS PRINCIPALES DEL PROCESO GENERAL DE PRODUCCION					
NO.	ETAPAS	SUPERVISORES, MAESTROS, MAYORDOMOS, CAPATACES...	OBREROS	AYUDANTES, PEONES	TOTALES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

18. ¿En qué etapas de los procesos señalados se considera que se requiere impartir capacitación y adiestramiento a los supervisores y obreros?

ETAPAS DEL PROCESO QUE REQUIEREN CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
S U P E R V I S O R E S	
ETAPAS DEL PROCESO	NUMERO

NINGUNO

ETAPAS DEL PROCESO QUE REQUIEREN CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
O B R E R O S	
ETAPAS DEL PROCESO	NUMERO

NINGUNO

19. ¿En el proceso de producción existen algunos de los problemas siguientes?

PROBLEMAS QUE EXISTEN EN EL PROCESO DE PRODUCCION					
NO.	ETAPAS DEL PROCESO	DESPERDICIOS DE MATERIAS PRIMAS	EMBOTELLAMIENTOS DE LA PRODUCCION	RECHAZOS DE LOS PRODUCTOS	OTROS
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					

NO EXISTEN PROBLEMAS _____

(SI EXISTEN ALGUNOS PROBLEMAS CONTINUE, SI NO, PASE A LA PREGUNTA 22)

20. ¿ Las causas de los problemas que existen durante el proceso de producción son algunas de las siguientes?

Causas que Originan Problemas en el Proceso de Producción

Causas

Ausencia de programas de producción SI () NO ()

Falta de capacidad instalada SI () NO ()

Retraso en el suministro de mate-
rias y/o diferencias en ellas SI () NO ()

Descomposturas frecuentes de ma-
quinaria y equipo SI () NO ()

Ausencias frecuentes de supervi-
sores y obreros SI () NO ()

Falta de calificación de supervi-
sores y obreros SI () NO ()

Otras

21. ¿Qué actividades se efectúan para disminuir los problemas que se presentan durante el proceso de producción?

ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN PARA LA DISMINUCION DE PROBLEMAS				
ACTIVIDADES	P R O B L E M A S			
	DESPERDICIOS DE MATERIA PRIMA	EMBOTELLAMIENTOS DE LA PRODUCCION	RECHAZO DE LOS PRODUCTOS	OTROS

22. ¿Con qué periodicidad se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento?

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO						
PERIODICIDAD	1 MES	6 MESES	12 MESES	18 MESES	24 MESES	MAS DE 24

No se efectúan _____

4.3.6 Diseño del Cuestionario Definitivo

Una vez aplicado el cuestionario piloto y de acuerdo a las contestaciones obtenidas en el mismo, se modificaron, sustituyeron y aumentaron varias preguntas, procediéndose al diseño del cuestionario definitivo, estudiando los tipos de preguntas y la formulación de las mismas, utilizando respuestas, abiertas de elección múltiple, ponderadas, dicotómicas y por gradación de Li Kert para lo cual se preparó un listado con los objetivos que se pretendía alcanzar con cada una de ellas, así como el número definitivo que se les designó. A continuación se presenta el cuestionario y la lista de objetivos.

Objetivos de las Preguntas del Cuestionario Definitivo

1. Determinar cuántas empresas de las que integran el universo se dedican a una o varias especialidades específicas.
2. Conocer el tipo de relación laboral existente en las empresas y el número total de trabajadores en la misma.
3. Determinar cuáles son los niveles de preparación escolar promedio, entre empleados, técnicos y obreros.
4. Conocer qué sexo predomina.
5. Conocer si existe un departamento o área de capacitación y adiestramiento y el nivel que ocupa dentro de la estructura organizacional.
6. Conocer en qué grupo ocupacional se encuentra la mayor necesidad de recibir capacitación y adiestramiento.
7. Conocer qué puestos son los más difíciles de contratar dentro del ramo, considerando además las razones de dicha dificultad a fin de poder determinar qué causas son las más comunes.
8. Conocer las etapas del proceso general de producción y

detectar en cuál (es) de estas se considera necesario impartir capacitación y adiestramiento para los trabajadores que intervienen directamente en dicho proceso.

9. Dentro de un grupo de problemas (previamente citados) en un proceso de producción y considerando algunas de las causas probables que los originan, determinar cuál o cuáles de éstos son más frecuentes y qué causas les son atribuidas.
10. Determinar las razones principales por las que se ve afectado el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en las empresas.
11. Conocer si se encuentra integrada, registrada y en función una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
12. Conocer el número de representantes que integran la CMCA a fin de poder determinar si está formada de acuerdo al número de trabajadores.
13. Verificar la confiabilidad de la pregunta anterior y además obtener un promedio de la antigüedad que tienen los integrantes de la misma dentro de la empresa.
14. Determinar si se han efectuado cambios de la CMCA en sus integrantes y conocer las causas.

15. Conocer el funcionamiento de la CMCA dentro de la empresa.
16. Determinar con qué periodicidad se reúne la CMCA para celebrar las sesiones ordinarias.
17. Conocer si se impartieron cursos de capacitación y adiestramiento por parte de las empresas durante el año de 1982.
18. Determinar en promedio qué tipo de instructores imparten los cursos en la empresa.
19. Determinar los problemas que se dan con mayor frecuencia durante la capacitación y adiestramiento.
20. Determinar si se ha efectuado la detección de necesidades en la empresa.
21. Conocer con qué periodicidad se efectúa la detección de necesidades.
22. Conocer en promedio la duración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
23. Conocer si la CMCA ha participado en la aplicación de exámenes de comprobación de habilidades laborales.
24. Conocer si se han autenticado constancias de habilidades laborales.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICOFACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Agradecemos de antemano su colaboración al contestar este cuestionario que tiene como finalidad recabar la información necesaria - para llevar a cabo nuestro Seminario de Investigación Profesional en el renglón de Capacitación y Adiestramiento.

DATOS GENERALES

Nombre de la empresa _____

Dirección _____

Calle

Número

Colonia

Población

Tel.

C.P.

Giro de la empresa _____
_____Cámara a la que está afiliada la empresa _____

1. De las siguientes especialidades ¿cuál o cuáles maneja la empresa?

(Marque con una X en el paréntesis)

- a) Tipografía e imprenta ()
- b) Offset ()
- c) Encuadernación ()
- d) Serigrafía o process ()
- e) Grabado en acero y timbrado ()
- f) Fotograbado ()
- g) Otras (Mencione cuáles) ()

2. ¿Cuál es el total de trabajadores en la empresa que laboran de manera permanente o eventual?

CLASE DE TRABAJO			
TIPO DE TRABAJADORES	DE PLANTA	EVENTUALES	TOTAL
SINDICALIZADOS			
NO SINDICALIZADOS			

3. ¿Cuál es el promedio de escolaridad de los trabajadores?

E S C O L A R I D A D						
GRUPO DE TRABAJADORES	1 a 3 años	3 a 6 años	6 a 8 años	8 a 10 años	10 a 12 años	MAS DE 12 años
EMPLEADOS						
TECNICOS						
OBREROS						

4. Total de trabajadores por sexo

GRUPO DE TRABAJADORES	NUMERO DE PERSONAS POR SEXO	
EMPLEADOS	F _____	M _____
TECNICOS	F _____	M _____
OBREROS	F _____	M _____
TOTAL	F _____	M _____

5. ¿Existe dentro de la empresa un departamento o área encargada (o) de la capacitación y adiestramiento?

SI ()

NIVEL QUE OCUPA

- a) Departamental ()
 b) Gerencial ()
 c) Sección ()

NO ()

6. ¿De los siguientes grupos ocupacionales, en cual de ellos se considera más necesaria la capacitación y adiestramiento?

GRUPO OCUPACIONAL

- a) Directivos ()
 b) Ejecutivos ()
 c) Auxiliares ()
 d) Técnicos ()
 e) Supervisores ()
 f) Obreros ()

9. Dentro del proceso de producción ¿Existe alguno (s) de los - problemas siguientes? Anote cuál (es) se consideran las causas.

PROBLEMAS**CAUSAS**

- | | |
|--|--|
| a) Desperdicio de materia prima
SI () NO () A VECES () | 1. Errores en el programa de producción |
| b) Cuellos de botella.
SI () NO () A VECES () | 2. Falta de supervisión |
| c) Mala calidad
SI () NO () A VECES () | 3. Ausencia frecuente de obreros. |
| d) Accidentes de trabajo
SI () NO () A VECES () | 4. Descompostura de maquinaria. |
| e) Baja producción
SI () NO () A VECES () | 5. Falta de calificación de supervisores y obreros |
| | 6. Otros (especificar) |

10. ¿Cuál (es) de las siguientes razones se consideran factores limitantes para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y/o empleados?

- | | |
|---|---|
| a) Falta de presupuesto () | e) Ausencia de planes () y programas de capacitación y adiestramiento. |
| b) Insuficiencia de instructores () | |
| c) Rotación de personal () | |
| d) Resistencia por parte del personal () | Otras: _____ |

11. ¿Existe en esta empresa una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento?

SI ()

¿Está registrada en la UCECA?

SI () NO ()

¿Cuánto tiempo lleva funcionando?

NO ()

12. ¿Cuál es el número de personas que integran la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la empresa?

	<u>Número de Personas</u>
Representantes del patrón	_____
Suplentes	_____
Representantes de los trabajadores	_____
Suplentes	_____
Total	_____

INTEGRANTES DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

13. Puesto que ocupan actualmente los representantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la empresa y antigüedad en la misma.

<u>PUESTO</u>	<u>ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA</u>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

14. ¿Ha sufrido cambios la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en sus integrantes durante el año de 1982?

NO ()

SI () Explique las causas

18. ¿Quién imparte los cursos en la empresa?

- a) Instructor o escuela de capacitación y adiestramiento ()
- b) Instructor externo independiente ()
- c) Instructor interno habilitado o especializado ()

19. ¿Qué problemas se presentan durante la capacitación (Anoté dentro del paréntesis el número que corresponda a las respuestas).

1. SIEMPRE 2. A VECES 3. NUNCA

- a) Actividades negativas del obrero (desinterés, conformismo, etc.) ()
 - b) Carecimiento de conocimientos y/o escolaridad de los trabajadores ()
 - c) Falta de habilidad manual o intelectual en los trabajadores ()
 - d) Falta de capacidad del instructor ()
 - e) Falta de equipo y/o local adecuado ()
 - f) Ausencia de programas ()
 - g) Falta de tiempo del trabajador ()
 - h) Inconformidad con el puesto actual ()
 - i) Otros, especifique ()
-

20. ¿Para formular los cursos de capacitación se ha realizado previamente la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento?

SI () ¿Cómo?

NO () ¿Por qué?

21. ¿Con qué periodicidad se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento para modificación o actualización de los planes y programas?

- | | | | |
|-------------|-----|--------------------|-----|
| a) 1 mes | () | e) 18 meses | () |
| b) 6 meses | () | f) 24 meses | () |
| c) 12 meses | () | g) Más de 24 meses | () |

22. ¿Cuál es la duración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento en su empresa?

- | | |
|--------------------|-----|
| a) 6 meses a 1 año | () |
| b) 1 a 2 años | () |
| c) 2 a 3 años | () |
| d) 3 a 4 años | () |

23. ¿La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ha participado en la aplicación de exámenes de comprobación de habilidades laborales?

SI ()

NO () ¿Por qué?

24. ¿Se han autenticado constancias de habilidades laborales expedidas por los agentes capacitadores a los trabajadores que han sido capacitados?

SI ()

NO () ¿Por qué?

4.4 PRESENTACION DE RESULTADOS

Para tabular la información recabada en la encuesta se utilizó el -sistema manual- elaborándose por cada pregunta - una tabulación porcentual y gráfica con los siguientes resultados:

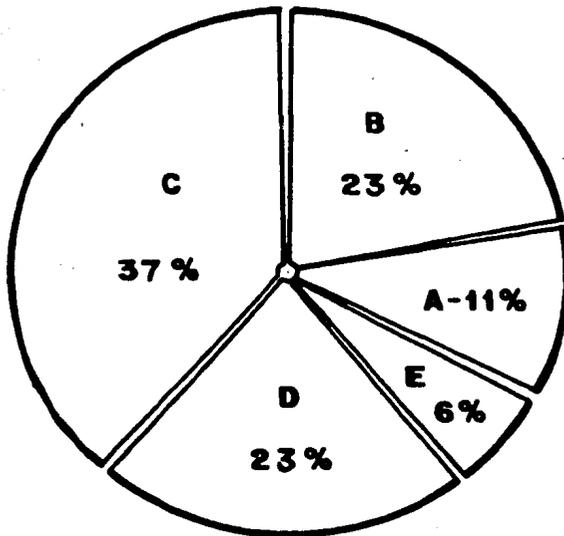
PREGUNTA NUMERO UNO

Número y porcentaje de empresas que se dedican a una ó varias especialidades de las Artes Gráficas.

T A B L A I

	NUMERO DE ESPECIALIDADES	NUMERO DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A =	UNA	6	11 %
B =	DOS	12	23 %
C =	TRES	19	37 %
D =	CUATRO	12	23 %
E =	CINCO Ó MAS	<u>3</u>	<u>6 %</u>
	T O T A L	52	100 %

GRAFICA DE LA TABLA No. 1



PREGUNTA NUMERO DOS

Tipo de relación laboral: Número y porcentaje de empresas que tienen personal sindicalizado y número de empresas con personal no sindicalizado.

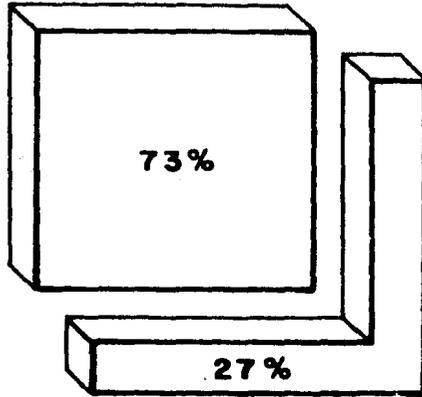
T A B L A 2

RELACION LABORAL	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
Sindicalizados	38	73 %
No Sindicalizados	<u>14</u>	<u>27 %</u>
T O T A L	52	100 %

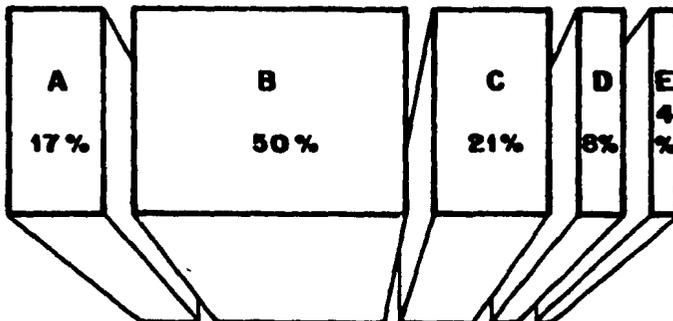
T A B L A 2.1

NUMERO DE TRABAJADORES	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A= 50 a 100	9	17 %
B= 100 a 200	26	50 %
C= 200 a 300	11	21 %
D= 300 a 400	4	8 %
E= 400 a 500	<u>2</u>	<u>4 %</u>
T O T A L	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 2



GRAFICA DE LA
TABLA 2.1



PREGUNTA NUMERO TRES

Escolaridad Promedio por grupo ocupacional.

T A B L A 3

GRUPO OCUPACIONAL	No. DE EMPRESAS	FORCENTAJE
EMPLEADOS		
AÑOS DE ESTUDIO		
A= 8 a 10 años	1	2 %
B= 10 a 12 años	10	20 %
C= Más de 12 años	41	78 %
TOTAL	52	100 %

T A B L A 3.1

T E C N I C O S

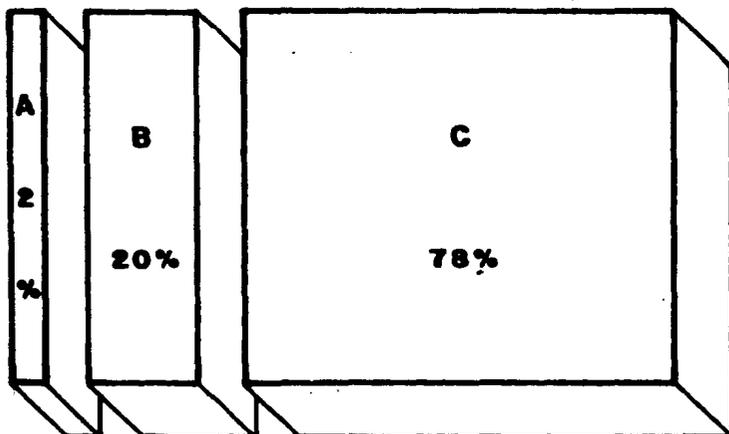
AÑOS DE ESTUDIO		
A= 8 a 10 años	33	63 %
B= 10 a 12 años	19	37 %
TOTAL	52	100 %

O B R E R O S

AÑOS DE ESTUDIO		
A = 3 a 6 años	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 3

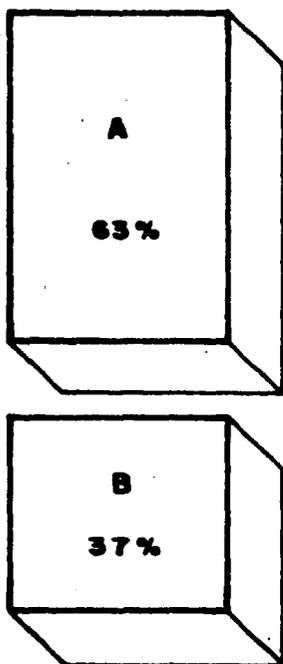
Escolaridad Promedio en el grupo ocupacional de Empleados en
las Empresas de Artes Gráficas.



GRAFICA DE LA

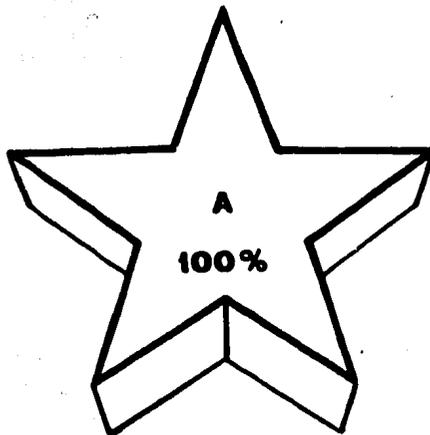
TABLA 3.1

Escolaridad promedio en el grupo ocupacional de Técnicas en las
Empresas de Artes Gráficas.



GRAFICA DELA
TABLA 3.2

Escolaridad promedio en el grupo ocupacional de obreros
en las empresas de Artes Gráficas.



PREGUNTA NUMERO CUATRO

Sexo que predomina entre los grupos de trabajadores.

T A B L A 4

Grupo de Trabajadores	No. de Empresas	Porcentaje
Empleados		
A = Sexo femenino	29	56 %
B = Sexo masculino	23	44 %
TOTAL	52	100 %

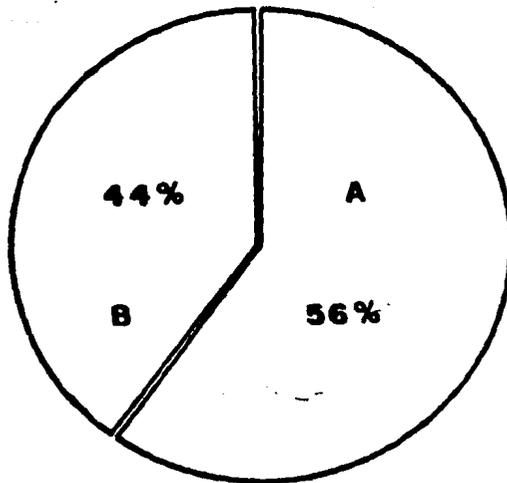
T A B L A 4.1

Técnicos		
A = Predomina sexo Masculino	52	100 %

T A B L A 4.2

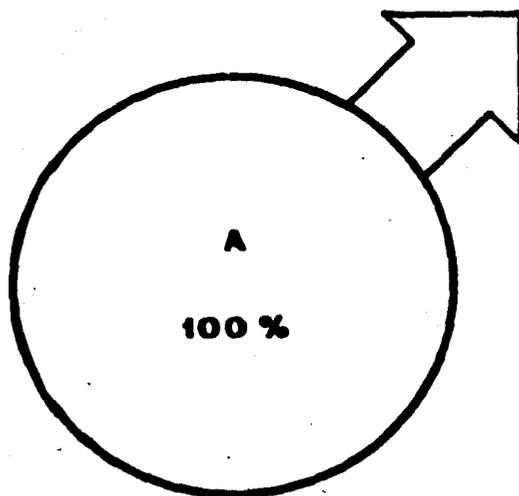
Obreros		
A = Sexo femenino	5	10 %
B = Sexo Masculino	47	90 %
	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 4
EMPLEADOS



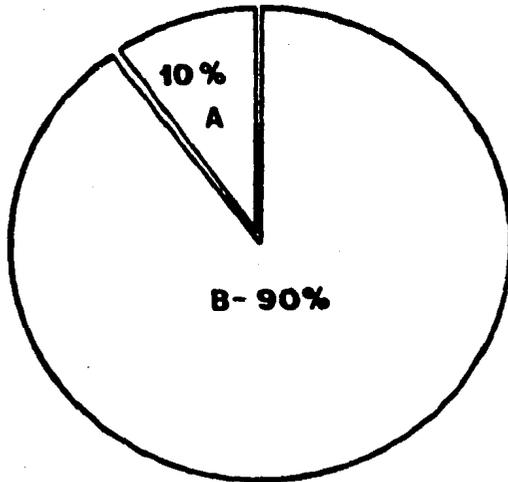
GRAFICA DE LA
TABLA 4.1

TECNICOS



GRAFICA DE LA
TABLA 4.2

OBREROS



PREGUNTA NUMERO CINCO

Empresas que tienen un Departamento, Gerencia o Sección, responsable de la Capacitación y Adiestramiento.

T A B L A 5

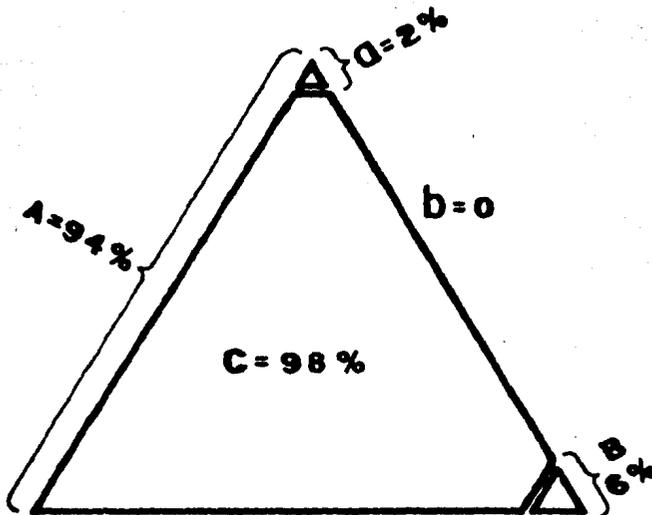
RESPUESTA	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = SI	49	94 %
B = NO	3	6 %
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	52	100 %

T A B L A 5.1

Nivel que ocupa	No. de Empresas	Porcentaje
a = Departamento	1	2 %
b = Gerencia	-	-
c = Sección	51	98 %
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	52	100 %

GRAFICA DE LA

TABLA 5 y 5.1



RESPUESTA

NIVEL QUE OCUPA

A = (SI) 94 %

a = 2 % (DEPARTAMENTO)

B = (NO) 6 %

b = 0 (GERENCIA)

c = 98 % (SECCION)

PREGUNTA NUMERO SEIS

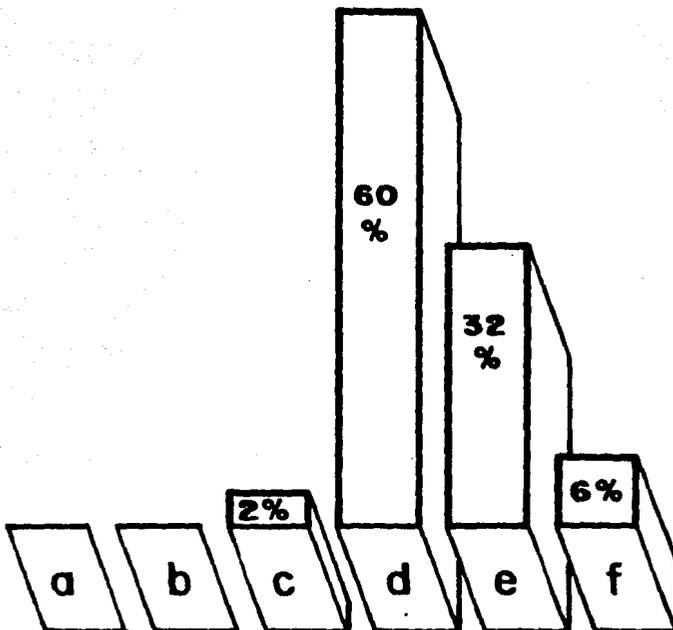
Grupo ocupacional en el cual es más necesaria la capacitación y el adiestramiento.

T A B L A 6

GRUPO OCUPACIONAL	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
a = Directivos	0	0
b = Ejecutivos	0	0
c = Aux. de oficina	1	2 %
d = Técnicos	31	60 %
e = Supervisores	17	32 %
f = Obreros	3	6 %
	<hr/>	<hr/>
T O T A L	52	100 %

GRAFICA DE LA

TABLA 6



- a = Directivos
- b = Ejecutivos
- c = Auxiliares de oficina
- d = Técnicos
- e = Supervisores
- f = Obreros

PREGUNTA NUMERO SIETE

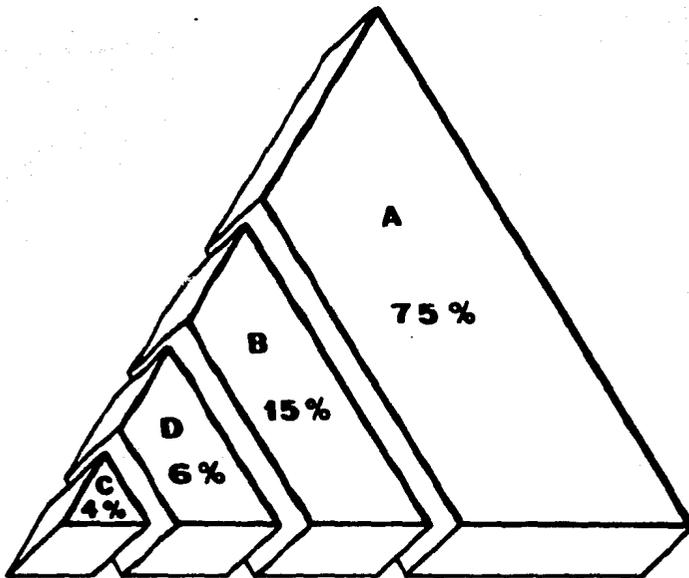
Puestos considerados como los más difíciles de contratar en las empresas del Ramo.

TABLA 7

DENOMINACION DEL PUESTO	PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CONSIDERARON ESTOS PUESTOS
A = Prensista	75 %
B = Colectorista	15 %
C = Secretaria	4 %
D = Otros (varios)	6 %
	<hr/> 100 %

Las razones descritas fueron muy variadas, siendo las más comunes la excesiva rotación de personal en dichas especialidades; cotización de sueldo elevado e inexperiencia.

GRAFICA DE LA
TABLA 7



A = Prensista

C = Secretaria

B = Colectorista

D = Otros (varios)

PREGUNTA NUMERO OCHO

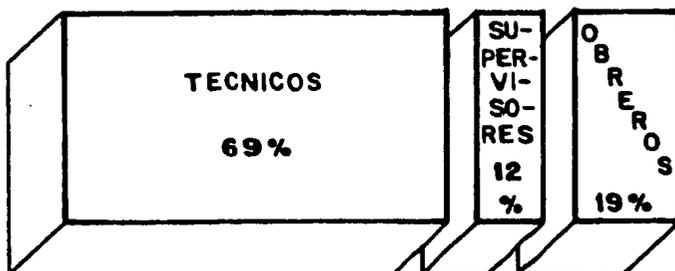
Etapas del proceso de producción en las que se requiere impartir capacitación y adiestramiento para técnicos, supervisores y obreros.

T A B L A 8

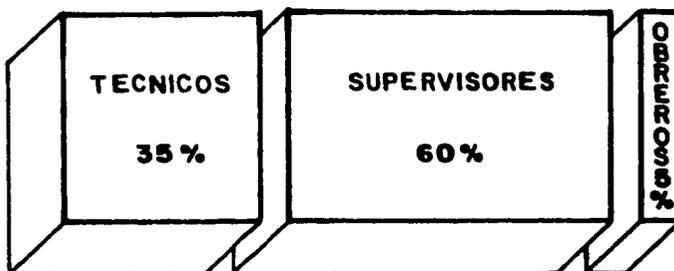
** P R O C E S O	REQUIEREN CAPACITACION:			
	TECNICOS	SUPERVISORES	OBREROS	TOTAL
A = Inicio ó Entrada	69 %	12 %	19 %	100 %
B = Proceso de Transformación	35 %	60 %	5 %	100 %
C = Acabado ó Salida	30 %	17 %	53 %	100 %

** Debido a la variedad de etapas productivas que se sigue para cada una de las especialidades y a fin de facilitar la tabulación de los datos, optamos por dividir el proceso general en 3 etapas como se muestra en esta tabla, y anotamos únicamente los porcentajes en los cuales se requiere capacitación y adiestramiento para técnicos, supervisores y obreros en cada una de éstas.

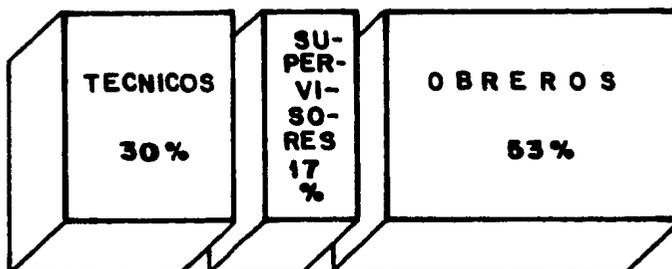
GRAFICAS DE LA
TABLA 8



A = Iniciación o Entrada al Proceso Productivo



B = Proceso de Transformación



C = Acabado ó salida

PREGUNTA NUMERO NUEVE

Problema que se presenta durante el proceso de Producción

T A B L A 9

PROBLEMAS	RESPUESTA	PORCENTAJE
a) Desperdicio de Materiales	SI	100 %
	NO	-
	A VECES	-
		<hr/> 100 %

Causas más comunes de este problema:

- Descompostura de maquinaria
- Por el tipo de proceso se considera como normal cierto porcentaje diario de desperdicio y merma
- Errores en la programación

b) Cuellos de Botella	SI	35 %
	NO	5 %
	A VECES	60 %
		<hr/> 100 %

Causas más comunes de este problema:

- Descompostura de maquinaria
- Errores en la programación
- Ausentismo por parte de obreros y supervisores
- Falta de calificación de supervisores y obreros

c) Mala calidad	Respuesta	Porcentaje
	SI	-
	NO	84 %
	A VECES	16 %
		<hr/>
		100 %

Causas más comunes de este problema son:

- Por la mala calidad de la materia prima, ya que en ocasiones carece de las condiciones óptimas en cuanto a gramaje, humedad, textura, - color y medidas.
- Errores en el proceso productivo
- Descompostura de maquinaria
- Mala calidad de materiales indirectos como son: solventes, tintas, placas blanquets, etc.

d) Accidentes de trabajo	Respuesta	Porcentaje
	SI	-
	NO	92 %
	A VECES	8 %
		<hr/>
		100 %

Causas más comunes de este problema

- Falta de precaución por parte de los trabajadores, por no usar adecuadamente el equipo de seguridad y herramientas de trabajo.

e) Baja Producción	Respuesta	Porcentaje
	SI	36 %
	NO	2 %
	A VECES	62 %
		<hr/>
		100 %

Causas más comunes de este problema.

- Ausentismo e Incapacidades
- Falta de calificación de supervisores y obreros
- Descompostura de maquinaria
- Mala distribución en las cargas de trabajo
- Tortuguismo
- Dificultades para conseguir la materia prima, debido a que se requiere papel de alta calidad y en ocasiones de importación.

PREGUNTA NUMERO DIEZ

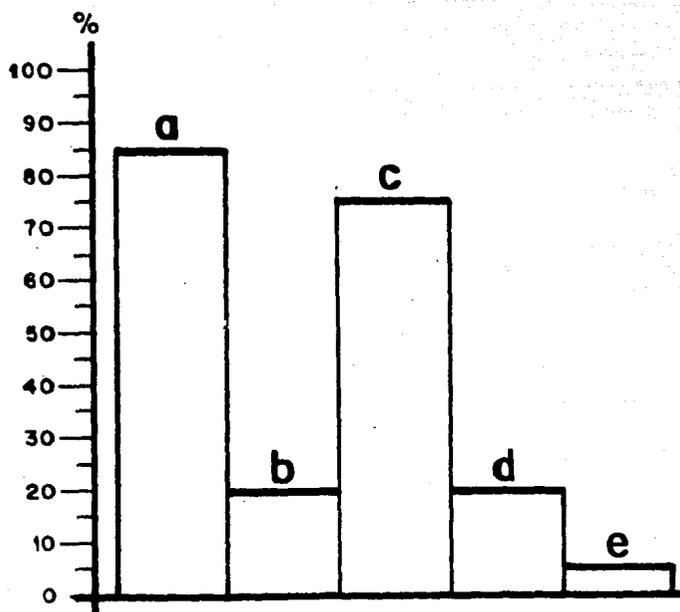
Factores que limitan la Capacitación y el Adiestramiento.

T A B L A 10

FACTORES	PORCENTAJE OBTENIDO EN CADA UNO DE LOS FACTORES.
a) Falta de presupuesto	83 %
b) Insuficiencia de Instructores	20 %
c) Rotación de Personal	74 %
d) Resistencia por parte del personal	20 %
e) Ausencia de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	3 %

NOTA : En algunas empresas se marcaron 2 y 3 respuestas, y algunas otras anotaron otros factores que se relacionan directamente con la -- falta de presupuesto y la rotación de personal.

GRAFICA DE LA
TABLA 10



- a = Falta de presupuesto
- b = Insuficiencia de instructores
- c = Rotación de personal
- d = Resistencia por parte del personal
- e = Ausencia de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento

PREGUNTA NUMERO ONCE

Empresas que tienen Comisión Mixta de Capacitación y
Adiestramiento (CMCA)

T A B L A 11

R E S P U E S T A	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = SI	52	100 %
B = NO		

T A B L A 11.1

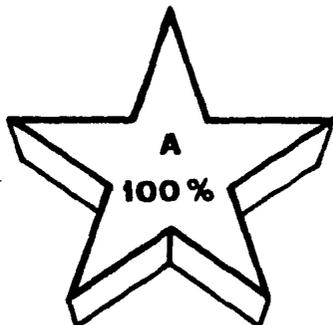
CMCA registrada en La UCECA	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
a = SI	47	90 %
b = NO	5	10 %
T O T A L	52	100 %

T A B L A 11.2

TIEMPO QUE LLEVA FUNCIONANDO	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
a = Más de 4 años	11	21 %
b= 2 a 4 años	23	44 %
c = 1 a 2 años	12	23 %
d = Menos de un año ó en trámite de Registro ante la UCECA	6	12 %
T O T A L	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 11

EMPRESAS QUE TIENEN CMCA



A = SI
B = NO

GRAFICA DE LA
TABLA 11.1

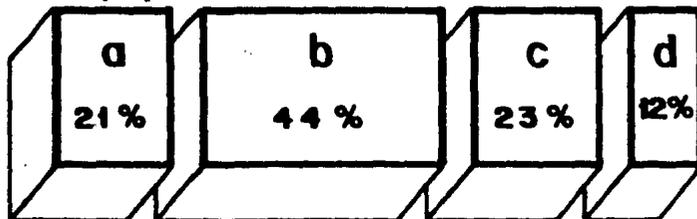
CMCA
Registrada en la UCECA

a = SI
b = NO



GRAFICA DE LA TABLA 11.2

Tiempo que lleva funcionando la CMCA



a = Más de 4 años
b = 2 a 4 años

c = 1 a 2 años
d = menos de uno ó en trámite
de registro

PREGUNTA NUMERO DOCE

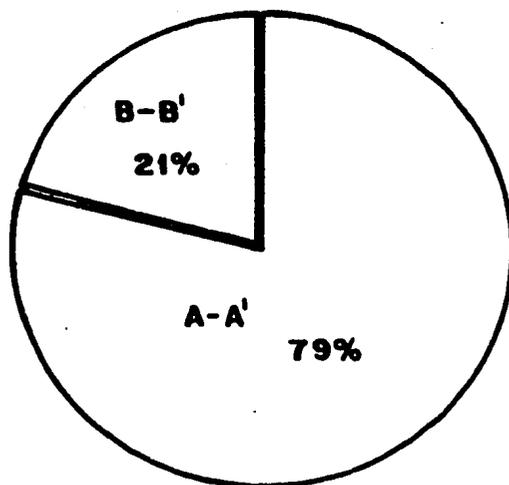
Número de representantes que integran la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas encuestadas

T A B L A 12

COMISION MIXTA INTEGRADA POR	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = Representantes del Patrón = 5		
A ₁ = Representantes de los Trabajadores = 5	41	79 %
B = Representantes del Patrón = 3		
B ₁ = Representantes de los Trabajadores = 3	11	21 %
	52	100 %
T O T A L		

GRAFICA DE LA

TABLA 12



A = Representantes del Patrón	5
A' = Representantes del trabajador	5
B = Representantes del Patrón	3
B' = Representantes del trabajador	3

PREGUNTA NUMERO TRECE

Antigüedad y puesto que ocupan los representantes de la Comisión - Mixta dentro de las empresas encuestadas.

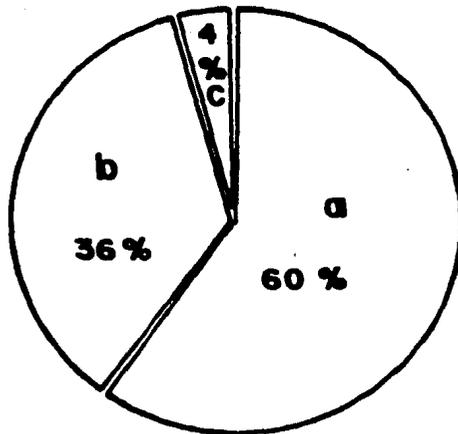
T A B L A 13

ANTIGÜEDAD PROMEDIO DE LOS REPRESENTANTES EN LAS EMPRESAS	PORCENTAJE ENTRE LOS REPRESENTANTES
a) De 1 a 5 años	60 %
b) De 5 a 10 años	36 %
c) Más de 10 años	4 %
T O T A L	<hr/> 100 %

NOTA : Los puestos ocupados por los representantes de la CMCA en las Empresas no fueron tabulados debido a la variedad de éstos.

GRAFICA DE LA

TABLA 13



a = 1 a 5 años

b = 5 a 10 años

c = más de 10 años

PREGUNTA NUMERO CATORCE

Número de Empresas en las cuales se han efectuado cambios de representantes en la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

T A B L A 14

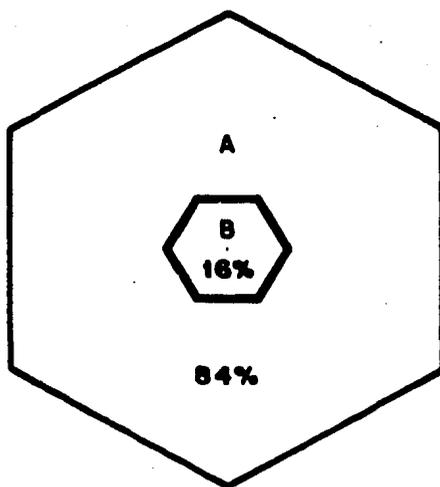
RESPUESTA	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = SI	44	84 %
B = NO	8	16 %
T O T A L	52	100 %

Las causas más comunes por las que se han efectuado cambio de representantes en la Comisión Mixta son:

- Rotación de personal
- Renuncia al cargo como representantes
- Habilitación de los representantes de la CMCA como instructores internos

GRAFICA DE LA

TABLA 14



Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento que han efectuado cambio de representantes.

A. = SI

B = NO

PREGUNTA NUMERO QUINCE

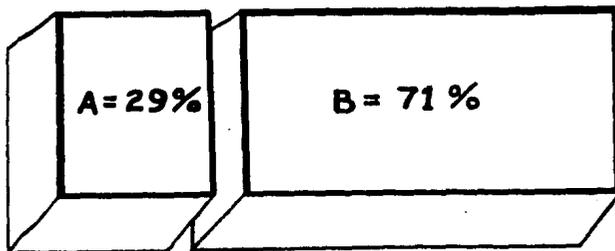
Funciones y/o actividades que ha desempeñado la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la Empresa.

T A B L A 15

- A) El 29% de las empresas encuestadas anotaron alguna o varias de las siguientes actividades:
- Vigilancia del funcionamiento de la capacitación y adiestramiento en la empresa.
 - Participación en la elaboración de planes y programas
 - Selección de cursos de capacitación y adiestramiento
 - Registro de cursos ante la UCECA
 - Evaluación de resultados
 - Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento
 - Promoción de la capacitación y adiestramiento dentro de la empresa.
- B) El 71% de las empresas encuestadas no anotaron ninguna función o actividad.

G R A F I C A D E L A

T A B L A 15



A= Se obtuvo respuesta

B = No se obtuvo respuesta

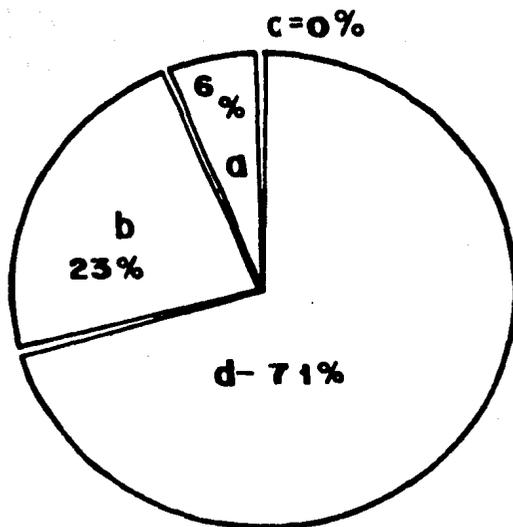
PREGUNTA NUMERO DIECISEIS

Celebración de las sesiones ordinarias de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

T A B L A 16

PERIODICIDAD	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
a) Mensual	3	6 %
b) Bimestral	12	23 %
c) Trimestral	0	0
d) No se realizan	37	71 %
	<hr/>	<hr/>
T O T A L	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 16



- a) Mensualmente
- b) Bimestral
- c) Trimestral
- d) No se realizan

PREGUNTA NUMERO DIECISIETE

Número de empresas que impartieron cursos internos de Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores en el transcurso del año 1982.

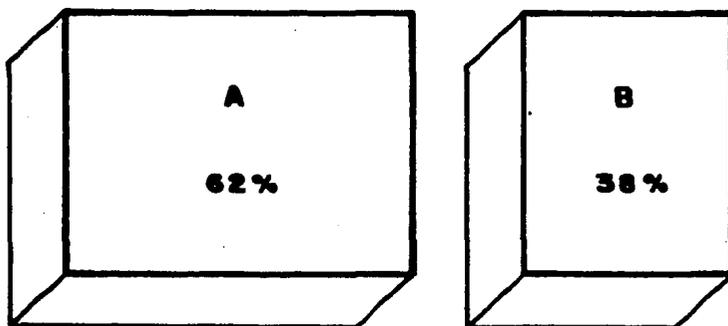
T A B L A 17

RESPUESTA	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = SI	32	62 %
B = NO	20	38 %
TOTAL	52	100 %

NOTA: La generalidad de los cursos impartidos se relacionan con los siguientes temas por orden de importancia:

- Ventas y Mercadotecnia
- Relaciones Humanas
- Comunicación y Liderazgo
- Seguridad e Higiene
- Actualización Secretarial
- Artes Gráficas

GRAFICA DE LA
TABLA 17



- A) SI impartieron cursos
B) No impartieron cursos

PREGUNTA NUMERO DIECIOCHO

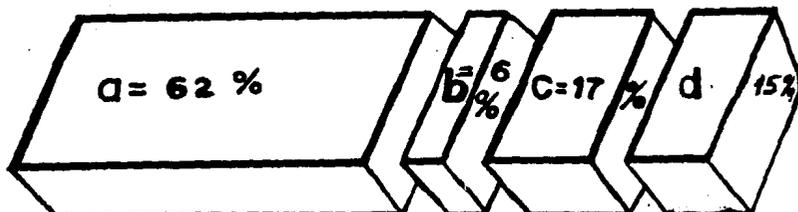
Los cursos de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas encuestadas son impartidos por:

T A B L A 18

RESPUESTA	No. DE EMPRESA	PORCENTAJE
a) Instructor o escuela de capacitación y Adiestramiento	32	62 %
b) Instructor interno independiente	3	6 %
c) Instructor interno habilitado o especializado	9	17 %
d) No se obtuvo respuesta	8	15 %
TOTAL	52	100 %

GRAFICA DE LA

T A B L A 18



PREGUNTA NUMERO DIECINUEVE

Problemas que se presentan durante la capacitación y el adiestramiento.

T A B L A 19

INCISO	RESPUESTAS	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
a.	1) Siempre	-	-
	2) a veces	19	37 %
	3) nunca	25	48 %
	4) No se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %
b.	1) siempre	-	-
	2) a veces	6	12 %
	3) nunca	38	73 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %
c.	1) siempre	-	-
	2) a veces	10	20 %
	3) nunca	34	65 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %
d.	1) siempre	-	-
	2) a veces	3	6 %
	3) nunca	41	79 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %

INCISO	RESPUESTAS	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
e.	1) siempre	-	-
	2) a veces	11	21 %
	3) nunca	33	64 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %
f.	1) siempre	-	-
	2) a veces	34	66 %
	3) nunca	10	19 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %
g.	1) siempre	-	-
	2) a veces	35	68 %
	3) nunca	9	17 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %
h.	1) siempre	-	-
	2) a veces	-	-
	3) nunca	44	85 %
	4) no se obtuvo respuesta	8	15 %
	TOTAL	52	100 %

PREGUNTA NUMERO VEINTE

Empresas que efectúan la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento.

T A B L A 20

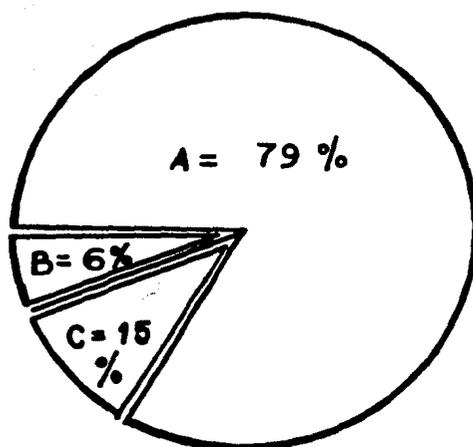
R E S P U E S T A	No. DE EMPRESA	PORCENTAJE
A) SI	41	79 %
B) NO	3	6 %
C) NO SE OBTUVO RESPUESTA	8	15 %
T O T A L	<u>52</u>	<u>100 %</u>

Las técnicas que emplean para efectuar la detección de necesidades son:

- Entrevistas de los jefes de departamento
- Análisis de puestos
- Cuestionarios para el personal de la empresa
- Estadísticas de producción, ventas, accidentes de trabajo, etc.

GRAFICA DE LA

TABLA 20



A = SI

B = NO

C = No se obtuvo respuesta

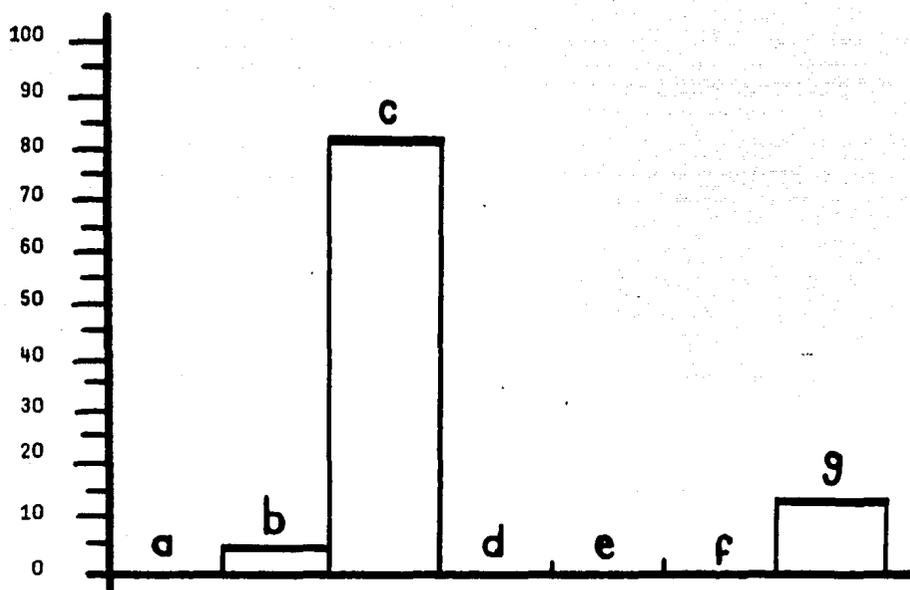
PREGUNTA NUMERO VEINTIUNO

Periodicidad con la que se efectúa la detección de necesidades de Capacitación y adiestramiento en la empresa.

T A B L A 21

R E S P U E S T A	N o . D E E M P R E S A S	P O R C E N T A J E
a = 1 mes	-	-
b = 6 meses	2	4 %
c = 12 meses	42	81 %
d = 18 meses	-	-
e = 24 meses	-	-
f = más de 24 meses	-	-
g = no se obtuvo respuesta	8	15 %
<hr/>		
T O T A L	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 21



a = 1 mes
b = 6 meses
c = 12 meses
d = 18 meses

e = 24 meses
f = más de 24 meses
g = no se obtuvo respuesta

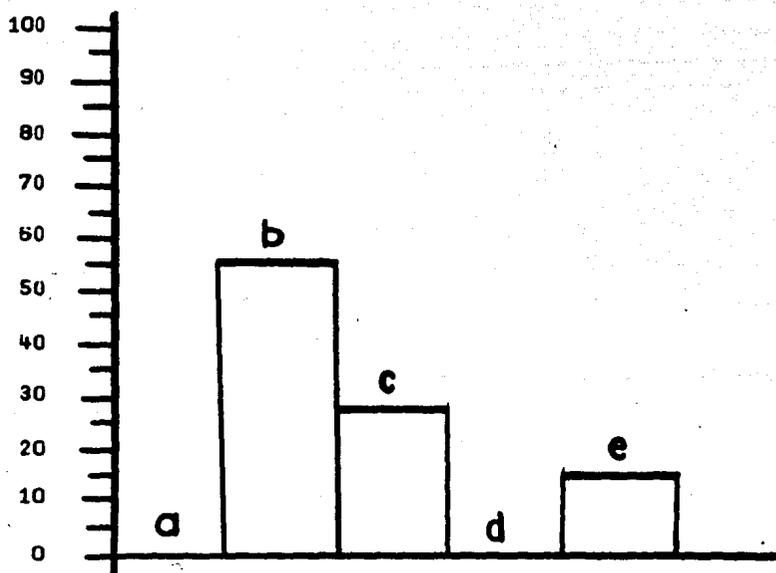
PREGUNTA NUMERO VEINTIDOS

Duración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

T A B L A 22

PERIODO	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
a = 6 meses a un año	-	-
b = 1 a 2 años	29	56 %
c = 2 a 3 años	15	29 %
d = 3 a 4 años	-	-
e = no se obtuvo respuesta	8	15 %
TOTAL	52	100 %

GRAFICA DE LA
TABLA 22



PERIODOS

- a = 6 meses a un año
- b = 1 a 2 años
- c = 2 a 3 años
- d = 3 a 4 años
- e = no se obtuvo respuesta

PREGUNTA NUMERO VEINTITRES

Participación de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento en la aplicación de exámenes de comprobación de habilidades laborales.

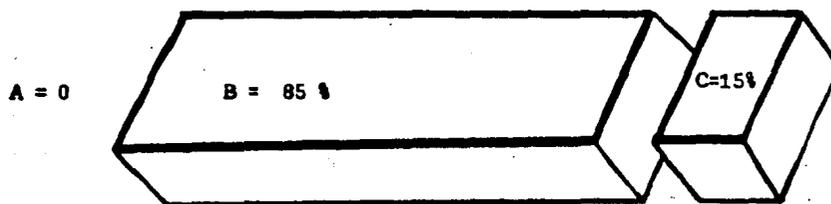
T A B L A 23

R E S P U E S T A	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = SI	-	-
B = NO	44	85 %
C = NO SE OBTUVO RESPUESTA	8	15 %
T O T A L	52	100 %

NOTIA: La respuesta general del porqué no participa la CMCA, se debe a que los exámenes de comprobación los efectuan unicamente los instructores que han impartido él o los cursos.

G R A F I C A D E L A

T A B L A 23



PREGUNTA NUMERO VEINTICUATRO

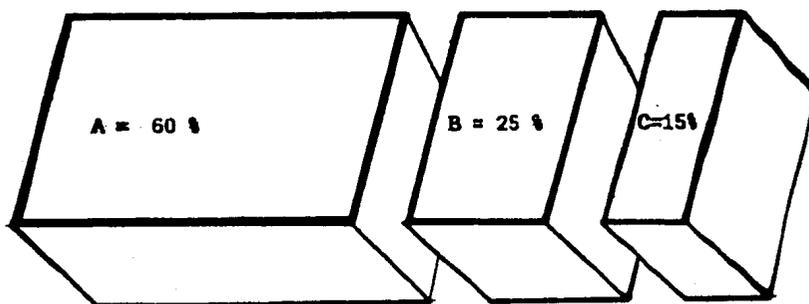
Número de empresas que han autenticado constancias de habilidades a los trabajadores que recibieron capacitación y adiestramiento.

T A B L A 24

RESPUESTA	No. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
A = SI	31	60 %
B = NO	13	25 %
C = No se obtuvo ninguna respuesta	8	15 %
TOTAL	52	100 %

NOTA: Las respuestas vertidas sobre el porqué, no han autenticado constancias de habilidades; se basa en la opinión de que no reciben apoyo por parte de la UCECA.

GRAFICA DE LA
T A B L A 24



CONCLUSIONS

CONCLUSIONES

Al terminar nuestra investigación y hacer un análisis de la misma, hemos llegado a la conclusión de que la hipótesis planteada: "Las empresas dedicadas a las Artes Gráficas están convencidas de que hay mucho por hacer en cuanto a capacitación y adiestramiento e integración y funcionamiento de las comisiones mixtas; sin embargo debido a muy diversos motivos (restricciones presupuestales, resistencia al cambio, escenticismo, rotación de personal, etc.), les ha sido difícil atender en su totalidad los señalamientos sobre capacitación y adiestramiento", es válida, pues a través de la investigación nos convencimos que las empresas encuestadas consideran que la capacitación y el adiestramiento son necesarios, especialmente entre aquellos trabajadores que participan en la mano de obra directa como son los técnicos, supervisores y obreros a quienes en nuestra opinión son el principal factor equilibrante dentro de la producción.

Estas empresas tienen si no un departamento al menos una sección encargada de la capacitación y adiestramiento, lo cual indica que existe el interés de promover la capacitación para el trabajo; sin embargo falta mucho por hacer en cuanto a la buena administración y organización de estas secciones, ya que si bien durante la capacitación y dentro de la empresa se presentan problemas en cuanto al presupuesto y la rotación de personal, esto no justifica el desconocimiento de métodos importantes para su desarrollo como son: determinación de necesidades y elaboración de planes y programas de adiestramiento.

En lo que a funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se refiere la mayoría de las empresas investigadas afirmaron tener formada una comisión mixta y unas cuantas afirmaron tenerlas en proceso de forma

ción, lo cual es un tanto satisfactorio desde el punto de vista de que las comisiones mixtas son la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y el canal de comunicación que permite a los trabajadores emitir opiniones, efectuar propuestas y exteriorizar sus inquietudes, sin embargo pocas de ellas funcionan de manera real en cuanto al cumplimiento de sus actividades y responsabilidades, ya que se ha podido observar que la mayoría no cumplen con lo estipulado conforme a lo que la Ley Federal establece como atribuciones de estas, como son la vigilancia e instrumentación de la capacitación y adiestramiento, participación en la elaboración de planes y programas, autenticación de constancia de habilidades y practicar exámenes de acuerdo a lo estipulado en el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo la mayoría de éstas no celebrarán las sesiones ordinarias referidas en la Ley.

Por lo anterior y pese a algunas respuestas positivas en cuanto al funcionamiento de las comisiones, creemos que la participación de éstas dentro del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento ha sido deficiente y conduce no a la resolución de problemas en la materia, si no a obtener resultados infructuosos, lo cual es alarmante si se tiene en cuenta que nuestro país requiere de mano de obra calificada.

Finalmente y a manera de recomendación para las diferentes empresas de Artes Gráficas, debe de quedar bien claro que impartiendo una adecuada Capacitación y Adiestramiento se podrán obtener los mejores resultados de productividad, por lo que ésta no debe considerarse como un gasto que realiza la empresa, si no como una inversión en pro de la misma y del desarrollo de su personal ampliando su campo de acción.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

1. ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos, 1981 Editorial Trillas, México.
2. BARBAGELETA, Héctor Hugo. La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano, Editorial Popular de los Trabajadores, México.
3. ESPONDA, Alfredo. Capacitación y Adiestramiento: cómo cumplir y aprovechar la Ley, Grupo Editorial Expansión, México.
4. FLORES GOMEZ, Fernando y CARVAJAL MORENO, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, México.
5. LOBATO, Jacinto. Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Teocelli, México.
6. PINTO VILLATORO, Roberto. Manual para la Elaboración de Planes de Capacitación, Coparmex Fondo Editorial, México.
7. SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo Personal, Editorial Limusa, México.
8. RIVA PALACIO, Vicente. México a través de los siglos, (enciclopedia, Editorial Cumbre.
9. TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, Coparmex Fondo Editorial, México.
10. Secretaría del Trabajo y Prevención Social, Disposiciones Legales y Administrativas Referentes a la Capacitación y Adiestramiento.

11. U.C.E.C.A., Gua Técnica para la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa, Editorial Popular de los Trabajadores (serie técnica No. 1), México.
12. U.C.E.C.A., Gua Técnica para la formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas, Editorial Popular de los Trabajadores, (serie técnica No. 2), México.
13. U.C.E.C.A., Gua Orientadora para la Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, Editorial Popular de los Trabajadores, (serie técnica No. 4), México.
14. U.C.E.C.A., Manual de Capacitación y Adiestramiento, Editorial Popular de los Trabajadores, (serie técnica No. 5), - México.