

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

29 No 234

**PAPEL DE LAS
DISPOSICIONES LEGALES DE LA CAPACITACION
Y LA UCECA, ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION,
P R E S E N T A N**

**P A T R I C I A V E L A N A J E R A .
MARTIN JOSE LUIS SANCHEZ CONTRERAS**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO
DR. VICTOR HEREDIA ESPINOZA**

MEXICO, D.F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CONTENIDO

Pág. Núm.

INTRODUCCION

8

PRIMERA PARTE: MARCO TEORICO

CAPITULO I. EDUCACION LABORAL

A - Definición de Educación	12
B - Definición de Desarrollo	13
C - Definición de Capacitación	14
D - Definición de Adiestramiento	15
E - Definición de Entrenamiento	16

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE CAPACITACION

A - Acopio Histórico	19
B - Artículo 123 Constitucional	23
C - Ley Federal del Trabajo y Previsión Social	24
D - Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo	25

CAPITULO III. DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES

A - Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	47
B - Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	52
C - Planes y Programas de Capacitación	55
D - Constancia de Habilidades	56

SEGUNDA PARTE: DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

CAPITULO IV. ACTIVIDADES PREVIAS A LA INVESTIGACION

A - Determinación de los Objetivos	58
B - Enunciado de las Hipótesis	59
C - Diseño del Cuestionario	60
D - Selección de la Muestra y su Tamaño	70

CAPITULO V. LA ENCUESTA

A - Prueba Piloto	73
B - Levantamiento de la Información	73
C - Observaciones	74
D - Procesamiento de Datos	75

CAPITULO VI. ANALISIS DE DATOS

A - Análisis de Frecuencias (frecuencias)	78
B - Tablas Cruzadas (crosstabs) y Nivel de Significancia de la Chi Cuadrada (χ^2)	97

CONCLUSIONES	103
APENDICES	105
BIBLIOGRAFIA	117

Me doy cuenta al fin, de que a más de enseñar las ciencias y las tecnologías; la enseñanza es para hacer hombres, para tener dignidad dentro de la integridad y para tener orgullo dentro de la razón.

ANONIMO

INTRODUCCION

INTRODUCCION

El desarrollo de México durante 1980 fue notable, así lo sugiere el auge petrolero, la reactivación agrícola, la producción industrial, la creciente prestación de servicios y el dinámico comercio. Sin duda estas actividades contribuyeron a lograr un crecimiento del 7.4%¹ en el Producto Interno Bruto.

Pero, ¿Cuál es realmente la situación de nuestro país en cuanto a su desarrollo y cómo va a proyectarse hacia el futuro? ¿Existen recursos humanos apropiados para lograr los objetivos? ¿Qué se hace para sostener e incrementar el Producto Interno Bruto?

La verdad es que nuestra nación, cuenta con una población total de 67'382,581 personas.² Dentro de esta se encuentran la económicamente activa que es de 23'687,684 y la inactiva que asciende a 18'974.071. La última cifra integra a las personas que no tienen los conocimientos y la capacidad suficiente para desarrollar un trabajo específico y productivo. De tal suerte, la infraestructura de México se encuentra también limitada por su recurso más dinámico ;El Humano!

¹ Informe Anual, Banco de México 1980

² X Censo General de Población y Vivienda 1980. Secretaría de Programación y Presupuesto. Cifras preliminares

Este inquietante panorama, orientó nuestro estudio hacia una actividad que permitiera aportar información reciente, oportuna y que se relacione con los esfuerzos realizados por el país para afrontar el constante crecimiento. Y encontramos que poco se ha investigado sobre el efecto que ha causado la obligación legal de la capacitación.

El Seminario de Investigación Administrativa que presentamos se divide en dos partes: La primera contempla un marco teórico para definir o aclarar la capacitación, e incluye un análisis para conocer lo que sucede con lo que determina la Ley Federal del Trabajo sobre las funciones del organismo oficial UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento), que fue constituido para que las disposiciones y leyes relacionadas con la capacitación se practiquen.

Cabe señalar, que el marco teórico fue elaborado con base en la bibliografía obtenida de diferentes textos y organismos oficiales como son: Ley Federal del Trabajo, Constitución Política de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, principalmente, por la UCECA.

La segunda parte, es propiamente el cuerpo del seminario, comprende la investigación que se llevó a cabo en el Sector de la Industria Metal Mecánica. Y se tomó como universo una muestra representativa de empresas pertenecientes al sector arriba citado, para conocer cómo han sido recibidas las disposiciones legales de capacitar.

El muestreo se realizó de acuerdo con la información proporcionada por CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de Transformación), la investigación de campo se levantó en 96 empresas del Sector de la Industria Metal Mecánica. Al principio se consideraron sólo las empresas establecidas en el Distrito Federal; sin embargo, por el interés que despertó la prueba piloto, ampliamos la encuesta al Estado de México.

El procesamiento de datos se realizó a través del Paquete de Análisis Estadístico "SPSS" (Statistical Package for Social Sciences) en el Centro de Sistemas de Cómputo de la Universidad Nacional Autónoma de México; en dicho procesamiento se utilizaron los subprogramas Tablas Cruzadas (Crosstabs) y Análisis de Frecuencias (Frequencies), los cuales se adaptaron a las necesidades de la investigación.

Estamos conscientes que los recursos y el tiempo invertidos en este seminario son limitados y repercuten en la calidad del mismo. Si este trabajo contribuye aunque sea en parte a lograr los objetivos de la Ley Federal del Trabajo en relación con la capacitación, nos sentiremos satisfechos, ya que esta obra representa sólo una semilla que se cultivará en las investigaciones de la maestría y el doctorado.

El hombre ideal es aquel que ha procurado honestamente hacer todo lo que pueda para llevar una vida decente y para ver la verdad a la luz de su propio entendimiento. Para mí, el hombre ideal no es más que un hombre razonable que está dispuesto a admitir sus errores y corregirlos. No pido criatura mejor sobre esta tierra.

LIN YUTANG

CAPITULO I

EDUCACION LABORAL

El plan para elaborar este seminario requirió de un análisis sobre el significado de los conceptos utilizados en la educación laboral. Este análisis permite examinar cada concepto a través de su definición etimológica, operacional y conceptual.

Cabe señalar que la importancia de este capítulo radica en evitar los errores, en que se ha caído dentro del ambiente laboral y legal, el usar indiscriminadamente los conceptos. Entonces, nos permitimos iniciar el marco teórico con la siguiente descripción:

A-Definición de Educación

- Etimológica: Proviene del latín "educatio" que significa enseñanza, este vocablo a su vez se formó del verbo "educere", compuesto del "ex" afuera y "ducere" llevar, conducir; o sea, "conducir en la vida".¹

- Conceptual: "Es la adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean".²

¹ Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Corregido y aumentado considerablemente por don Eduardo de Echeztray. Ed. José Ma. Faquinto, Madrid, 1887.

² Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1975.

"Es el conjunto de actividades a través de las cuales se desarrolla y perfecciona el conocimiento, los valores ético-sociales y la capacidad requerida en todos los quehaceres cotidianos del ser humano".¹

- Operacional: Es el aprendizaje adquirido por las personas en relación a su medio ambiente.

B-Definición de Desarrollo

- Etimológica: Proviene del latín "distendere"; palabra integrada por el prefijo "dis" que denota negación, aunque algunas veces no sólo destruye la significación de su simple, sino que lo aumenta; y por el verbo transitivo "tendere", que significa extender; es decir, acrecentar o dar incremento a una cosa.²
- Conceptual: Es el progreso integral del hombre y, consiguientemente abarca la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen la más alta jerarquía, en la organización de las empresas".³

¹ Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 3. Edición Popular de los Trabajadores. UCECA. México, 1981

² Diccionario Español Latino. Ed. Ramón Sopena, S.A. España, 1960

³ Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa Willey, S. A., México. 1973

"Es el progreso integral del individuo, debido al aprendizaje que obtiene al adaptarse al medio ambiente".¹

- Operacional: No sólo abarca la enseñanza de habilidades y procedimientos, sino que se ocupa también del crecimiento personal y vocacional.

C-Definición de Capacitación

- Etimológica: Proviene del latín "capacitas" aptitud, término derivado del adjetivo "capax" que significa ámbito para contener algo más.²

- Conceptual: "Es aquel acto intencionado que procura medios para que tenga lugar un aprendizaje".³

"Es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo, para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos respondiendo sobre todo a las áreas del aprendizaje cognoscitivo y afectivo".⁴

¹⁻⁴ Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Serie Técnica No. 3. Edición Popular de los Trabajadores UCECA. México, 1981

² Diccionario Español Latino. Ed. Ramón Sopena, S.A. España, 1960

³ Proctor, John H. y Thotto, William M. Capacitación. Ed. Herrero Hermanos, S.A. México, 1964

- Operacional: Es la preparación teórica que requieren los individuos, para desempeñar una función específica.

D-Definición de Adiestramiento

- Etimológica: Se deriva del latín "a" sirve para la composición de muchos verbos y otras partes de la oración que se forman de sustantivos o adjetivos, y "dextrum" diestro, es decir, adiestro.¹

- Conceptual: Consiste en la asignación inteligente de responsabilidades y la guía paciente de los individuos hacia una ejecución efectiva de los deberes adquiridos, al desarrollar sobre ellos, aquellas responsabilidades".²

"Acción destinada a desarrollar y perfeccionar sus habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje motriz".³

- Operacional: Proporciona la práctica, para que las personas efectuen un determinado trabajo.

¹ Diccionario Histórico y Moderno de la Lengua Española. Ed. Aguilar, S.A., España, 1968

² Proctor, John H. y Thorpe, William M. Capacitación. Ed. Herrero Hermanos, S.A. México, 1964

³ Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 3. Edición Popular de los Trabajadores. UCECA. México, 1981

E-Definición de Entrenamiento

- Etimológica: Se deriva de la raíz latina "exerceo" hábito, la cual esta formulada por el adverbio "ex"- afuera y por el verbo transitivo "arceo" practicar, o sea practicar afuera.¹

- Conceptual: "Programas creados para hacer fácil el proceso de aprender a administrar".²

"Serie sistemática de actividades que tienen como objeto, que el individuo desarrolle con un máximo de eficiencia, ciertas habilidades y destrezas".³

- Operacional: Es la repetición de una actividad, con el fin de convertirla en rutina.

Después de analizar esta información, podemos afirmar que entrenamiento y adiestramiento tienen la misma acepción, equivalente a enseñanza o aprendizaje de una operación de tipo mecánico, sin requerir progresos ni soluciones a situaciones problemáticas.

Capacitación se refiere a un entrenamiento, adicionado de habilidades y conocimientos intelectuales, para crear soluciones a problemas.

¹ Diccionario Español Latino. Ed. Ramón Sopena, S.A. España, 1960 |

² Koontz, Harold y O'Donnell, Cyril. Curso de Administración Moderna. Ed. Mc. Graw Hill. México, 1975

³ Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 3. Edición Popular de los Trabajadores. | UCECA. México, 1981 |

Desarrollo es una consciencia de auto-aprendizaje planeado, de tal manera que dentro de una empresa el hombre sea el límite y no la propia organización.

Y educación es el concepto más amplio, pues a lo anterior suma la relación social, económica, política y cultural.

Andar es nada más un sucesión de caídas, sí caemos, caigamos hacia adelante y después levantémonos y probemos otra vez.

FRANK CRANE

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE CAPACITACION

A-Acopio Histórico

Durante la conquista, y posteriormente en la colonia, sobresalió la vigencia de las primeras costumbres jurídicas, es importante observar el interés reflejado en las "Leyes de Indias" al abordar el difícil problema del aborígen a través de consideraciones humanas, tutelando la seguridad y la confirmación espiritual del individuo.

Es por esto que, en 1573, Felipe II se ve en la necesidad de promulgar sus famosas ordenanzas, con el objeto de resolver el problema de la creación, organización y permanencia de los centros de población, pues tuvo que establecer los lineamientos jurídicos que no contemplaban las leyes españolas, para que pudiera resolver tales problemas.

Fue tan extensa la cantidad de ordenanzas y disposiciones jurídicas hechas al vapor, para resolver los problemas que se sucedieron en la Colonia, que se hizo necesario el buscar su recopilación y tener de esta forma un cuerpo de Leyes (código) relativo a las Indias, y así nacieron las siguientes compilaciones:

1. Repertorio de las cédulas, provisiones y ordenanzas reales referentes a las Indias elaboradas por el Licenciado Maldonado en 1550.
2. El cedulaario de Puga elaborado en 1557 por el Vasco de Puga.
3. El código Ovandino elaborado en 1568, y descubierto hasta 1821, el autor de este código es Joaquín de Ovando (o Juan).
4. En 1596 se crean la compilación de Ordenanzas de Encinas, siendo la labor de compilación más seria y extensa que incluso a la muerte de Encinas la continuó Diego de Zorrilla.
5. Posteriormente fue Rodrigo de Aguilar y Acuña quien realiza una de las mejores compilaciones no sólo de ordenanzas, sino también de cédulas y provisiones, posterior a 1680.
6. También tenemos el Código de Escalona (Gespar Escalona y Agueron) que fue un intento de compilar todas las disposiciones de carácter jurídico en la colonia, pero no para los españoles, sino por primera vez para los indios; dicho código desgraciadamente no llegó a redactarse.

Sin embargo, la recopilación más importante hasta entonces realizada, y que marca un momento histórico en la vida jurídica de las Indias es las "Leyes de las Indias".

Esta recopilación fue promulgada en 1680, consta de 9 libros divididos en 218 títulos, 6,377 leyes y eran el resumen de toda la producción jurídica de esa época, su creador fue León Pinelo y esta obra se reeditó varias veces: en 1756, 1774, 1791, 1841 e incluso en 1846 se hizo una nueva edición comentada por Francisco Aguirre y Montalbán.

Hubo nuevos intentos de recopilación pero, en honor a la verdad, ninguno con la precisión y magnificencia como la de 1680.

Después comenzaron a expedirse nuevas Leyes que adicionaron o modificaron el derecho existente. No solamente el gobierno de la nación legisló, sino cada Estado de la Federación, pero la antigua legislación no sufrió modificaciones serias hasta que se operó el movimiento de la Reforma.

En relación al aspecto laboral y específicamente en la capacitación, también es necesario remontarse a la época colonial donde el método de instrucción para el trabajo, consistía en que una persona experimentada en determinado oficio, instruía a un aprendiz en el trabajo a desempeñar, era elemental, pero para esta época ya existía un proceso de instrucción, con el cual eran adaptados los individuos a la actividad productiva.

A partir de esa época la capacitación, como proceso enseñanza-aprendizaje, ha evolucionado al mismo tiempo que se descubren nuevas necesi-

dades, sobre todo productivas en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante enfatizar que la necesidad de capacitar es sentida en todo el orbe y en los momentos mundiales trascendentales como la Revolución Industrial y la Segunda Guerra Mundial, son algunos de los hechos más sobresalientes que demandaron mano de obra calificada para cubrir los requerimientos que originaban las expansiones demográfica, tecnológica y empresarial.

Los legisladores, atentos a las circunstancias que se suscitan en cada época, comenzaron a emitir diversas disposiciones con carácter legal; así en México:

- a) En 1870, el Código Civil destina un capítulo al aprendizaje
- b) En 1931, la Ley Federal del Trabajo habla en el título tercero ya de un contrato de aprendizaje
- c) La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 suprime el contrato anterior y establece la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores
- d) La culminación surge el 27 de diciembre de 1977, cuando el gobierno mexicano lleva a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y adiestramiento. Con ello, se modifica el artículo 123 constitucional en su fracción XIII del apartado "A"

B-Artículo 123 Constitucional

El artículo 123, es básicamente proteccionista y reivindicador de todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración; intenta, lograr un equilibrio de bienestar social para todos los humanos que integran nuestro país. Este artículo se encuentra en el título sexto del trabajo y previsión social.

Y precisamente la fracción XIII del mencionado artículo dice textualmente:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuáles los patrones deberán cumplir con dicha obligación"

Con esto se logra que el trabajador adquiera el derecho de que se le capacite y se le adiestre.

Sin embargo, cabe recordar que la fracción XIII mencionada en su texto una ley reglamentaria, la cual está representada por la Ley Federal del Trabajo.

C-Ley Federal del Trabajo y Previsión Social

La Ley Federal del Trabajo y Previsión Social es el mecanismo que permite estrechar los objetivos pretendidos por los derechos tanto del trabajo, como del social, ya que no sólo se concreta a reglamentar las relaciones laborales, sino también genera una fuerza dinámica para la formación de estructuras económicas y sociales, propias de un país que exige de una superación y desarrollo constante e interminable.

Los artículos que esta ley contiene para reglamentar la acción sobre la capacitación y adiestramiento, están diseminados a través de toda la Ley Federal de Trabajo. Sin embargo, existen dentro de ella dos capítulos vitales:

- a) CAPITULO III BIS. De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Pertenecientes al título cuarto, el cuál habla de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

- b) CAPITULO IV. del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Perteneciente al título once, tocante a las autoridades del trabajo y servicios sociales.

Cabe aclarar que no pretendemos, sentar bases de interpretación jurídica, sino que nuestro análisis está fundamentado en una interpretación lógica de los efectos causados por la obligación de capacitar.

D-Modificación a la Ley Federal del Trabajo

Como este trabajo enfoca lo relativo a la capacitación, sólo se abordan aquellos artículos e incisos que tienen trascendencia, y al mismo tiempo una relación directa con el área tratada.

a) **TITULO PRIMERO. Principios generales.**

Artículo 3.- "El trabajo es un derecho... Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

b) **TITULO SEGUNDO. Relaciones individuales de trabajo.**

Artículo 25, inciso VIII. "La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley".

c) **TITULO CUARTO. Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones.**

Artículo 132, inciso XV.- "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este Título".

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".

ARTICULO 153-B. "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, 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 de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que establezcan y que registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones a cubrir las cuotas respectivas".

ARTICULO 153-C. "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

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

ARTICULO 153-E. "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

ARTICULO 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 proporcionar 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".

ARTICULO 153-G. "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

ARTICULO 153-H. "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. "Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte 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 aptitud que sean requeridos".

ARTICULO 153-I. "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, 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 seguirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

ARTICULO 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 para capacitar y adiestrar a los trabajadores".

ARTICULO 153-K. "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuáles tendrán el carácter de órganos

auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

"Estos Comités tendrán 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 los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto".

ARTICULO 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".

ARTICULO 153-M. "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

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

ARTICULO 153-N. "Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo a 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 haya 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".

ARTICULO 153-0. "Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento, que de común acuerdo con los trabajadores, 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".

ARTICULO 153-P. "El registro de que trata el artículo 153-C 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 propaguen 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 disposiciones de esta Ley.

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

ARTICULO 153-Q. "Los planes y programas de que se tratan en los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. "Referirse a 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 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. "Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el "Diario Oficial" de la Federación.

"Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas".

ARTICULO 153-R. "Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad la

boral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobado."

ARTICULO 153-S. "Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata".

ARTICULO 153-T. "Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquella las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que co-

responda, en los términos de la fracción IV del Artículo 539".

ARTICULO 153-U. "Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

"En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

ARTICULO 153-V. "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cuál el trabajador acreditará haber llevado 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 de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

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

ARTICULO 153-W. "Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con conocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata 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".

ARTICULO 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 o adiestramiento impuesta en este capítulo".

d). TITULO QUINTO BIS. Trabajo de los menores.

ARTICULO 180. "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años estan obligados a:

- III. "Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. "Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,
- V. "Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

e). TITULO SEXTO. Trabajo a domicilio

ARTICULO 391. incisos:

- VII. "Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII. "Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. "Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. "Las demás estipulaciones que convengan las partes".

f). TITULO SEPTIMO. Relaciones colectivas de trabajo.

ARTICULO 412. "El Contrato-Ley contendrá:

IV. "Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391 fracciones IV, V, VI y IX.

V. "Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI "Las demás estipulaciones que convengan las partes".

g). TITULO ONCE. Autoridades del trabajo y servicios sociales.

ARTICULO 526. "Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este Título".

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

ARTICULO 537. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá 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, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

ARTICULO 539. "De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguientes actividades:

- III. "En materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores:

- a). "Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- b). "Estudiar y, en caso, sugerir la expedición de convocatorias 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 a las instituciones o escuelas 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 trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B:
- g). "Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;
- h). "Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- i). "En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia;
- j). "En materia de registro de constancias de habilidades laborales;

IV. "En materia de registro de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y.

a). "Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,

b). "En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

ARTICULO 539-A. "Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

"Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comer-

cio, de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

"Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designadas conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del mismo, con el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo".

h). TITULO DIECISEIS. Responsabilidades y Sanciones

ARTICULO 878. inciso:

IV. "De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello".

Lo más significativo de todas estas modificaciones es que entran en vigor el día primero de mayo de 1980. Y es en noviembre del mismo año, cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social gira un memorando a 318,400 patronos para recordarles la obligación que tienen con sus trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento.

La virtud como el arte, se consagra
constantemente a los que es difícil
hacer, y cuanto más dura es la tarea,
más brillante es el éxito.

ARISTOTELES

CAPITULO III

DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES

El gobierno de México, en su papel de administrador del bienestar común, emite disposiciones y leyes; sin embargo, la experiencia demuestra que pocos son los sujetos que las observan en forma voluntaria. Esto ha justificado la creación de una serie de secretarías, institutos y organismos específicos para vigilar y hacer que se practique la legislación.

En lo particular y actualmente, la formación del trabajador activo, descansa sobre un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, el cual se estructura con los niveles siguientes:

Nivel 1: Integrado por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, constituidas en cada empresa del país. Les compete vigilar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento dentro de la empresa a la que pertenecen.

Nivel 2: Corresponde a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por rama industrial o actividad económica. Cuyo objetivo es participar en la creación de mecanismos, programas y evaluaciones de las acciones para lograr capacitación y adiestramiento, por rama industrial o actividad económica.

Nivel 3: Donde se encuentran los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, y el Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, los cuales fungen como asesores.

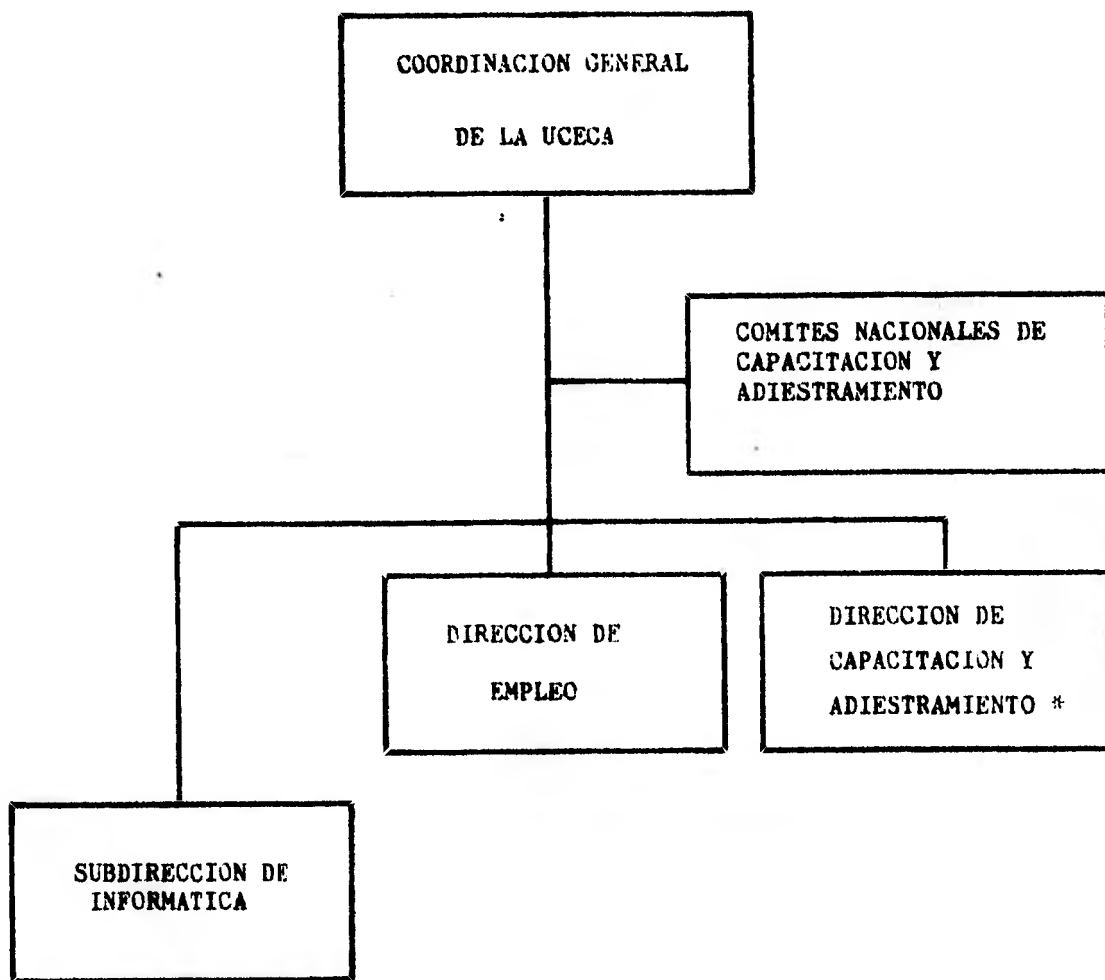
Nivel 4: Ocupado por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA). Organismo que coordina, vigila y promueve la capacitación y el adiestramiento.

De los organismos que integran los niveles antes descritos, sólo el último es oficial, es decir, fue constituido para hacer que las disposiciones y leyes sean respetadas. De ahí que este organismo sea sujeto de un análisis más cercano.

A- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

La UCECA es un organismo desconcentrado de desarrollo, coordinación y vigilancia de toda aquella actividad que tiene alguna relación con el empleo y la capacitación de los individuos que integran el país.

a) Estructura de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento



* Ver anexo página 106

Las funciones a desempeñar en la estructura antes descrita son las siguientes:

- La Coordinación General. Será ocupada invariablemente por el Subsecretario "B" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y estará facultado para dirigir y coordinar las funciones de la UCECA.
- Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. Deberán coordinar, asesorar y supervisar que se capacite a los trabajadores de acuerdo a los lineamientos expresados por la Ley.
- La Dirección de Empleo. Está orientada a promover y planear estudios, lineamientos y convenios para fomentar la creación o reapertura de nuevos centros laborales. También formula y actualiza permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones y encauza a oferentes y demandantes de empleo.
- La Dirección de Capacitación y Adiestramiento. Deberá coordinar, asesorar y supervisar que se capacite a los trabajadores de acuerdo a los lineamientos expresados por la ley.
- Subdirección de Informática. Es la encargada de registrar, clasificar y actualizar, los datos utilizados por la UCECA.

Haciendo hincapié de lo antes descrito, es necesario ser un poco más explícitos en lo que respecta a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, ya que ésta tiene una relación directa con el resultado de la UCECA.

Por ello, es de vital importancia describir las funciones de la dirección arriba citada.

b) Funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento.

La Dirección de Capacitación y Adiestramiento participa en el Programa Nacional de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, a través de dos subprogramas; "Verificación, dictamen y registro del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento" y "Planificación de los sistemas que fortalezcan la infraestructura técnica de la capacitación y adiestramiento".

El primero de dichos subprogramas, se desarrolla a través de la Subdirección de Registro y Verificación, mediante las funciones siguientes:

Registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Registro de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

Registro de Capacitadores.

Registro de Constancias de Habilidades Laborales.

Verificación y Dictamen.

Por su parte, la Subdirección Técnica es responsable de segundo subprograma y lo efectúa a través de dos funciones básicas.

1. La comprobación de habilidades laborales.
2. La formulación de criterios de observancia general.

Por último, cabe señalar que la Subdirección de Promoción y Apoyo, tiene a su cargo dos proyectos: "Difusión del Sistema de Capacitación y Adiestramiento" y "Asesoramiento a Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, y apoyo a Consejos Consultivos Estatales". Para cumplir con estos proyectos en cuestión cuenta con las funciones siguientes:

1. Divulgación y Promoción.
2. Creación de Sistemas y Procedimientos de Apoyo.

B-Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Se integran las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para dar inicio a los procesos de la formación de los trabajadores. Es en éstas en donde se refleja verdaderamente el derecho y la obligación de capacitar.

En estos organismos se equilibran los intereses de trabajadores y patronos, de común acuerdo determinan las estrategias y actividades para proporcionar a los integrantes de la empresa una capacidad más calificada, en función a necesidades productivas de la misma.

En realidad, los miembros de la Comisión necesitan ser verdaderos conocedores de la empresa, de las carencias y virtudes de los trabajadores, de las necesidades y limitaciones de los recursos, así como del papel que representan ante el organismo oficial de vigilancia. Estos conocimientos difícilmente pueden ser cubiertos por los representantes de los obreros, en un 80% de las pequeñas y medianas empresas que conforman nuestra nación. La Comisión se convierte en una limitante, en lugar de una ventaja para la clase obrera, ya que en la mayoría de las veces los representantes, por su desconocimiento, determinan estrategias equivocadas, toman su cargo a la ligera o esperan la iniciativa del patrón y aceptan las disposiciones de éste.

Para tener una idea de la responsabilidad de los integrantes de estas Comisiones, observemos cómo se estructuran y cuáles son las funciones que les establece la ley:

La Comisión quedará formalmente constituida de un presidente de debates y un secretario de actas como mínimo, es decir, con un representante obrero y otro patronal. Funcionalmente tienen que:

- Detectar las necesidades de capacitación existentes en la empresa. Elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.
- Vigilar que la empresa cumpla fielmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, conforme a los planes y programas establecidos.
- Evaluar los sistemas y procedimientos de capacitación y proponer normas para perfeccionarlos.
- Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación.
- Llevar un registro actualizado de los cursos que se imparten y del personal que recibe capacitación como resultado de la misma incluso, movilidad horizontal y vertical del personal capacitado.

- Cooperar en la evaluación a nivel oficial de las tareas de capacitación y adiestramiento.

- Elevar sugerencias o recomendaciones al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad económica respectiva, e instrumentar programas de capacitación y adiestramiento a nivel nacional.

- Elaborar y aplicar los exámenes de capacidad.

- Autenticar las constancias expedidas por la entidad instructora a favor de los trabajadores que aprobaron sus exámenes, y elevarlos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad si lo hubiere, o directamente a través de las autoridades del Trabajo en nombre del respectivo comité.

- Evaluar senestralmente 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.

En suma, podemos asegurar que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se encargarán de promover, supervisar y avalar los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

C-Planes y Programas de Capacitación

Es común encontrar que los deseos queden al azhar, porque no existe una guía y un compromiso para alcanzarlos. Una forma eficaz para obtener objetivos es a través del establecimiento de:

- Cursos alternativos para lograrlos,
- Un conjunto de actividades a realizar,
- De fijar responsables por cada actividad,
- De la asignación de recursos y
- Del tiempo para lograr dichas actividades.

Es decir; los planes y programas de capacitación contendrán, las actividades que se deben realizar para cubrir las necesidades de capacitación detectadas por las Comisiones Mixtas de cada empresa.

Al mismo tiempo se especificará:

- Las personas que van a participar en los diversos eventos de capacitación,
- Los instructores que intervendrán,
- Los temas y materias a desarrollar,
- El tiempo de instrucción y las fechas,
- El lugar donde se impartirán los conocimientos y
- Los responsables de coordinar, que los recursos desarrollen la función que se les asignó.

De tal forma, que al final se pueda valorar los resultados alcanzados y nuevamente se podrá planear, pero, con la experiencia, ya adquirida.

Conviene señalar, que estas actividades y descripciones obtendrán su formalidad legal en cuanto sean aprobadas y autorizadas por la UCECA.

D-Constancias de Habilidades

Los documentos son los testimonios mejor aceptados, por la mayoría de las organizaciones y personas; de aquí que se haya previsto otorgar un comprobante escrito a los trabajadores que participen y aprueben, los exámenes de capacitación y adiestramiento.

Dicho comprobante, será expedido por la entidad capacitadora y avalado por la correspondiente Comisión Mixta, así como, por la UCECA.

Con esta disposición se pretende efectuar un control de la expedición de los comprobantes o constancias y un registro nacional de la mano de obra que ha sido capacitada.

**Cuanto más altos estemos más humildes
debemos ser.**

CICERON

CAPITULO IV

ACTIVIDADES PREVIAS A LA INVESTIGACION

A-Determinación de los objetivos

La investigación está enfocada a indagar cómo piensa, cómo ve y cómo se enfrenta un grupo de empresas a la obligación de capacitar; incluyendo al organismo oficial de vigilancia, (UCECA).

Para lograr los resultados deseados y orientar los esfuerzos, se determinaron los objetivos siguientes:

Se identificará el impacto causado por las disposiciones legales de la capacitación entre un grupo de empresas.

Determinar los efectos que está causando la capacitación, en la relación productiva de las empresas, a partir de que se establece la obligación de capacitar.

Señalar la problemática a la que se enfrentan las empresas, para apegarse a las disposiciones legales de capacitación.

Investigar qué concepto tienen las empresas de la UCECA.

Corroborar la función que desarrolla la UCECA entre las empresas.

B-Enunciado de las hipótesis

Es conveniente responder tentativamente, a los resultados que se pretenden alcanzar; de tal suerte, que al terminar el análisis de datos, se ponderen y confronten las suposiciones contra la realidad de los datos.

Contingencias Contempladas:

La capacitación permite elevar la productividad, la relación obrero-patronal y el bienestar social de los trabajadores.

Las empresas saben que se les requiere cumplir con una obligación legal de capacitar, pero, no tienen los conocimientos y la asesoría adecuada para lograrlo.

La obligación de capacitar sólo vino a formalizar una actividad que ya se efectuaba.

La UCECA, como todo organismo oficial, tiende a obstaculizar mediante la lentitud las gestiones que realizan las empresas, para apearse a la ley.

La UCECA es un organismo que sirve para destacar políticamente.

C- Diseño del cuestionario

El instrumento para levantar la información que más se adaptó a los recursos disponibles fue el cuestionario, por ágil y económico. Para su estructuración se diseñaron preguntas que permitieran obtener datos con un alto grado confiabilidad. La estructura contempla tres partes; que se detallan a continuación:

- a) Preguntas para obtener datos relacionados con el papel de las disposiciones legales de la capacitación, ante un grupo de empresas.

Objetivo de la pregunta:

Medir el grado de participación obrero-patronal, ya que la legislación pretende establece un grado muy alto.

Pregunta y respuesta a elegir:

Desde que se elevó a rango constitucional el derecho y la obligación de capacitar, la relación obrero-patronal:

- + Se elevó
- + Disminuyó
- + Sigue igual

Objetivo de las preguntas:

La legislación sobre capacitación trata de conciliar las aspiraciones personales de los trabajadores, con la necesidad de elevar la productividad de las empresas.

Entonces, se pretende conocer cuál es el grado de conciliación de las aspiraciones de los trabajadores, con la necesidad de elevar la productividad de las empresas. También se pretende saber en qué medida la capacitación ha elevado la productividad de las empresas.

Preguntas y respuestas a elegir:

Las aspiraciones de los trabajadores y la necesidad de elevar la productividad en esta empresa, en qué porcentaje se encuentran conciliados:

+ 0 - 25%	+ 26 - 50%
+ 51 - 75%	+ 76 - 100%

La capacitación en esta empresa ha aumentado la productividad en:

+ 0 - 25%	+ 26 - 50%
+ 51 - 75%	+ 76 - 100%

Objetivo de las preguntas:

La legislación considera que mediante la capacitación se va a obtener mano de obra calificada y bienestar social.

Entonces, se pretende conocer qué pasa con el bienestar social y la mano de obra calificada.

Preguntas y respuestas a elegir:

Con la capacitación que se ha impartido en esta empresa desde mayo de 1978, el bienestar social de los trabajadores se ha incrementado en:

+ 0 - 25%	+ 26 - 50%
+ 51 - 75%	+ 76 - 100%

A partir de mayo de 1978, la mano de obra calificada en esta empresa se ha incrementado en:

+ 0 - 25%	+ 26 - 50%
+ 51 - 75%	+ 76 - 100%

Objetivo de la pregunta:

Conocer a quién benefició la legislación de la capacitación.

Preguntas y respuestas a elegir:

La legislación de la capacitación vino a beneficiar a:

- + Los trabajadores
- + Los patronos
- + La productividad
- + Nadie

Objetivo de la pregunta:

Investigar para que se creó la legislación sobre la capacitación.

Preguntas y respuestas a elegir:

La legislación sobre capacitación se creó para:

- + Sistematizar una actividad que se venía realizando en forma pragmática o inconsciente.
- + Dejar huella política
- + Crearle puesto a un funcionario gubernamental.
- + Atender una necesidad social y económica de nuestra época.

Objetivo de la pregunta:

Investigar qué tan flexible es la legislación sobre la capacitación.

Pregunta y respuesta a elegir:

Considera que la legislación sobre la capacitación es demasiado flexible como para evitar su apego

+ Si

+ No

b) Preguntas para obtener los datos relacionados con el papel de la UCECA, ante un grupo de empresas.

Objetivo de la pregunta:

Conocer cuál es la relación que existe entre las empresas y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

Preguntas y respuestas a elegir:

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), mantiene con esta empresa una relación de:

+ Asesoría

+ Presión

+ Apoyo

+ Ninguna especie

Objetivo de la pregunta:

Investigar cuál es la imagen del trabajo que desarrolla la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA)

Pregunta y respuestas a elegir:

El trabajo que desarrolla la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) en relación con esta empresa es:

- + Agil y dinámico
- + Lento y burocrático

Objetivo de la pregunta:

Identificar en qué grado las empresas investigadas tienen conocimiento de que existe capacitación, y al mismo tiempo ver cuántas de ellas tienen ya un plan para realizarlo.

Pregunta y respuestas a elegir:

En esta empresa existe algún plan de capacitación:

- + Sí
- + No

Objetivo de la pregunta:

Se pretende conocer el factor por el cuál todavía la capacitación no se realiza sistemáticamente.

Pregunta y respuestas a elegir:

Las razones por las cuales las empresas se rehúsan a capacitar sistemáticamente a sus trabajadores son:

- + Falta de medios económicos
- + Falta de información o conocimientos para efectuarla
- + Falta de interés patronal
- + Falta de interés del personal que integra la empresa

Objetivo de la pregunta:

Conocer qué concepto tiene la empresa sobre las actividades de capacitación.

Pregunta y respuestas a elegir:

La capacitación en esta empresa se considera:

- + Necesidad
- + Obligación Legal.

Objetivo de la pregunta:

Conocer cuántas empresas han integrado sus Comisiones Mixtas, y al mismo tiempo verificar la pregunta número tres.

Pregunta y respuesta a elegir:

En esta empresa existen Comisiones Mixtas que supervisen los Programas de Capacitación y Adiestramiento.

+ Sí

+ No

Objetivo de la pregunta:

Investigar cuáles son las funciones de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), según un grupo de empresas.

Pregunta y respuestas a elegir:

Las funciones que a juicio de esta empresa persigue la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), son:

+ Coordinar los planes de capacitación de los trabajadores.

+ Coordinar los planes de capacitación de los patrones.

+ Coordinar los planes de capacitación del gobierno.

- + Supervisar, coordinar y planear aquella actividad que permite la preparación teórica y/o práctica, de la fuerza laboral. Logrando así, mano de obra calificada, productividad y una superación socioeconómica.
- + Realizar una función de presión.
- + Asesorar a las empresas para que se proporcione una capacitación real, objetiva y benéfica.
- + Proporcionar reconocimiento y poder a sus dirigentes, para ocupar puestos públicos de mayor responsabilidad.
- + Hacer de cada trabajador un técnico.
- + Aprovechar al máximo las habilidades y conocimientos del trabajador para hacerlo trabajar.
- + Cuidar los intereses de los empresarios.
- + Cuidar los intereses de los trabajadores.

c) Preguntas para obtener los datos relacionados con la industria investigada.

Objetivo de la pregunta:

Conocer, de la muestra de empresas a investigar, qué número tiene un titular de recursos humanos.

Pregunta y respuesta a elegir:

En esta empresa existe el puesto y el titular de los recursos humanos.

+ Sí

+ No

Objetivo de la pregunta:

Conocer el nivel jerárquico de la persona que responde el cuestionario en función a la estructura de la empresa.

Pregunta y respuesta a elegir:

El puesto que ocupa está a nivel:

+ Empleado

+ Supervisor

+ Directivo o ejecutivo

Objetivo de la pregunta:

Se pretende identificar la demanda de personas con conocimientos en capacitación, así como observar el interés de las empresas para cumplir con las obligaciones legales de capacitación.

Pregunta y respuesta a elegir:

Tiene necesidad de ocupar una persona que realice sus programas y cursos de capacitación.

+ Sí

+ No

D-Selección de la muestra y su tamaño

El campo de la industria Metal Mecánica, se ha convertido en la actualidad en un área primordial en el desarrollo, de la economía nacional de nuestro país, tanto por la necesidad preponderante que existe de crear nuestros propios bienes de capital, así como la posibilidad de aumentar las exportaciones de bienes manufacturados, entonces, si nuestro país pretende desarrollo, necesitará bienes de capital.

Cabe enfatizar que toda la industria es importante, pero la Metal Mecánica es pilar en la superación de nuestro país, ya que en ella se requiere mano de obra calificada en la mayoría de sus operaciones. Por su característica, se eligió esta rama como población a investigar, considerando que la importancia de esta industria es vital, en la actualidad.

La muestra que representa a la población, fue elegida atendiendo a los criterios siguientes:

- a) Debido a la limitación de recursos, sólo serán consideradas las empresas ubicadas en el Distrito Federal y en el Estado de México.
- b) Se requiere industrias con un mínimo de veinte obreros y empleados.
- c) Seleccionar el mismo número de industrias, por cada una de las 21 secciones en que CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria y Transformación), divide a la industria Metal Mecánica.
- d) Sobre la relación de industrias proporcionadas por CANACINTRA, se aplicará el método del muestreo aleatorio para elegir a las industrias que van a ser investigadas.
- e) El tamaño de la muestra será el producto de un cálculo algebraico.

Los conocimientos son un ornamento en la prosperidad, un refugio en la adversidad y una provisión en la vejez.

ARISTOTELES

CAPITULO V

LA ENCUESTA

A- Prueba Piloto

Un procedimiento de verificación anticipado sobre la calidad de las respuestas es invaluable. Se ha encontrado que presta gran utilidad el hecho de probar el cuestionario en pequeña escala; esto siempre da como resultado mejoras en los mismos y, además, puede revelar problemas futuros en la encuesta.

Cabe señalar que antes de efectuar la encuesta final se realizaron tres pruebas, con el 10% de las industrias consideradas como muestra. El fin fue aumentar las probabilidades de recibir totalmente las respuestas de cada cuestionario.

B- Levantamiento de la información

En el logro de esta actividad fue vital del apoyo de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, quien proporcionó una relación y hoja con datos de cada una de las empresas que integran la Industria Metal Mecánica.

Con esta información se procedió a dividir la ubicación de las industrias en tres grandes zonas: la de Naucalpan, la del Distrito Federal y la de Toluca. Posteriormente, se visitó a cada una de las industrias seleccionadas, para solicitar la contestación del cuestionario; al mismo tiempo, se comprobó el mínimo de obreros requeridos y se obtenían comentarios y observaciones sobre la investigación.

C- Observaciones

Esta parte se eligió para comentar las barreras y limitaciones a las que nos enfrentamos para llevar a cabo esta investigación.

Al iniciar, fue necesario allegarnos los nombres y direcciones de las empresas pertenecientes a la Industria Metal Mecánica, lo cual se obtuvo a través del jefe del Centro de Información Técnica de CANACINTRA.

Por experiencia propia sabemos que existe un poco de aversión para contestar cuestionarios, al prever esta situación acudimos con el jefe del Departamento de Estudios Superiores de la Facultad de Contaduría y Administración para solicitar una carta, en la que se describiera la razón de nuestra presencia en las empresas elegidas.

Pese a que se contaba con el apoyo de una presentación avalada por la UNAM, algunas empresas se negaron a atendernos; otras, manifestaron cierto temor porque sentían que se trataba de una investigación oficial.

para conocer la evasión de capacitar, o porque se evidenciaban las disposiciones legales de capacitar, así como las funciones desarrolladas por la UCECA.

En particular, recordamos a un empresario que se decía catedrático de la Facultad de Contaduría y Administración, quien amenazó con detener la investigación, en lugar de ayudarnos y orientarnos.

Por otra parte, existieron empresarios que se interesaron en el estudio, nos felicitaron por la investigación que estábamos realizando y tal fue el interés que despertó en ellos, que nos impulsaron a terminarla e incluso nos ofrecieron su incondicional colaboración. Algunos pidieron en reciprocidad sólo un ejemplar escrito del trabajo terminado.

Es conveniente comentar que la resistencia de algunas de las empresas se eliminó con una entrevista previa, para intimidarlas con las preguntas del cuestionario.

En suma, podemos afirmar que valió la pena enfrentarse por 14 meses a una realidad con tal de adquirir la experiencia que todo profesional requiere.

D-Procesamiento de datos

En esta investigación fue necesario establecer un control sobre los datos compilados, al principio se realizó esta labor en forma manual.

Posteriormente se aplicaron los conocimientos adquiridos en informática y se concentraron los datos en tarjetas perforadas.

Con los datos obtenidos en la investigación se desarrolló un programa para computadora y se adaptó aun Paquete Estadístico llamado Statistical Package For Social Sciences. (SPSS), y se utilizaron las rutinas "Crostats" para Tablas Cruzadas y "Frecuencias" para el Análisis de Frecuencias.

Estas rutinas permitieron realizar un ordenamiento en función a las frecuencias de los datos y al cruzamiento de variables. Con la información recabada se obtuvo un análisis, así como la aceptación o soslayo de las hipótesis predeterminadas.

Esta actividad se llevó a cabo en el Centro de Sistemas de Cómputo de la Universidad Nacional Autónoma de México, con la colaboración y orientación de sus asesores, quienes con su disposición contribuyeron a obtener los resultados finales.

Bueno es saber que los vasos sirven
para beber.

Lo malo es que no sabemos para que
sirve la sed.

LOPE DE VEGA

CAPITULO VI

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

1

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer, de la muestra de empresas a investigar,
qué número tiene un titular de recursos humanos.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
En esta empresa existe el puesto y el titular de recursos humanos.	SÍ	62	65
	No	34	35
	TOTAL	96	100

Todavía existe un porcentaje significativo (35%) de empresas en las cuales no existe una persona que realice una actividad sistemática de capacitación, y quizás tampoco las gestiones ante la UCECA. Lo probable es que estas empresas se hagan acreedoras a una sanción; por no apegarse a las disposiciones legales sobre capacitación.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

**PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

PREGUNTA No.

2

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer el nivel jerárquico de la persona que responde el cuestionario en función a la estructura de su empresa.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
El puesto que ocupa está a nivel :	Empleado	10	10
	Supervisor, directivo o ejecutivo.	86	90
TOTAL		96	100

Las personas que contestaron los cuestionarios, en un 90% son supervisores, ejecutivos o directivos, por tanto, se infiere una confiabilidad considerable; toda vez, que la información requerida se maneja entre aquellas personas que tienen a su cargo la atención de los Recursos Humanos y una visión de la empresa donde colaboran, dicha visión se incrementa entre más alto sea el nivel jerárquico.

ANÁLISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

3

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Identificar en qué grado las empresas investigadas tienen conocimiento de que existe capacitación, y al mismo tiempo ver cuántas de ellas tienen ya un plan para realizarlo.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
En esta empresa existe algún plan de capacitación :	Sí	91	95
	No	5	5
	TOTAL	96	100

Un alto porcentaje de empresas (95%), tienen un plan para capacitar a sus colaboradores, lo cual es normal dentro de la rama de las empresas investigadas, pues de hecho venían adiestrando a su gente, en forma rudimentaria. Sin embargo, en otros sectores existen verdaderos problemas al respecto, según declaraciones* del Lic. Jorge Beyer Esparza, Director de Capacitación y Adiestramiento, en el sentido de que el 72% de las empresas establecidas legalmente en México, serán sancionadas en 1981, por no haber registrado sus programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante la UCECA.

* El Universal, Sección Financiera, 19 de Marzo de 1981, 1a. página.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

4

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende conocer el factor por el cual todavía la capacitación no se realiza sistemáticamente.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
Las razones por las cuales las empresas se rehúsan a capacitar sistemáticamente a sus trabajadores son:	Falta de medios económicos. Falta de información o conocimientos para efectuarla.	56	58
	Falta de interés patronal Falta de interés del personal que integra la empresa	40	42
TOTAL		96	100

Existe un porcentaje del 58% que no realiza una capacitación sistemática, por falta de medios económicos e información para efectuarla; por tanto, se infiere escasez de asesoría por parte de la UCECA. Los medios económicos, bien se pueden obtener al considerar una partida dentro del presupuesto de fabricación.

También existe un desinterés de capacitar, por parte del patrón porque le significa distracción de recursos; por parte del trabajador, porque le requiere esfuerzo, dedicación y tiempo.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

**PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

PREGUNTA No.

5

Conocer qué concepto tiene la empresa sobre las actividades de capacitación.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
La capacitación en esta empresa se considera:			
	Necesidad	74	77
	Obligación Legal	22	23
	TOTAL	96	100

En este inciso se refleja la conciencia de una necesidad (77%) más que de una obligación legal a cubrir (23%), respecto a la capacitación. Es decir, estamos ante la evidencia de una transición, en la cual se tendrá que aceptar a la capacitación como obligación.

No obstante, es importante reconocer, que la necesidad estará presente siempre que exista una apertura, desarrollo y crecimiento de empresas.

ANÁLISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

6

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer cuántas empresas han integrado sus Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, y al mismo tiempo, verificar la pregunta número tres.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
En esta empresa existen Comisiones Mixtas que supervisen los programas de capacitación y adiestramiento .	SÍ	83	86
	No	13	14
	TOTAL	96	100

Al existir planes de capacitación, tiene que haber Comisiones Mixtas. Como se puede observar, un 86% de empresas han integrado dichas comisiones de derecho; aunque de hecho todavía, no funcionan de acuerdo con la ley, pues las actividades que efectúan son incipientes.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

**PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

PREGUNTA No.

7

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Medir el grado de participación obrero-patronal, ya que la legislación pretende establecer un grado muy alto.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
Desde que se elevó a rango constitucional el derecho y la obligación de capacitar, la relación obrero-patronal :	Se elevó		
	Sigue igual	95	99
	Disminuyó	1	1
	TOTAL	96	100

Se ha visto en la práctica, que a través, de las obligaciones legales, se logra una relación más frecuente entre obrero y patrón, como muestra, está la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

La capacitación no puede ser la excepción y al menos se comprobó que no disminuye tal relación, más bien, la mantiene o incrementa en esta investigación, ambas variables suman 99%.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.
8

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende conocer cuál es el grado de conciliación de las aspiraciones de los trabajadores, con la necesidad de elevar la productividad en las empresas.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
<p>Las aspiraciones de los trabajadores y la necesidad de elevar la productividad en esta empresa, en qué porcentaje se encuentran conciliados.</p>	0 - 25%	15	16
	26 - 50%	39	41
	51 - 75%	29	30
	76 - 100%	13	13
	TOTAL	96	100

Siempre han existido dos intereses esenciales en las empresas, uno de ellos corresponde a los dueños de las empresas, y el otro, a los trabajadores que laboran en las mismas. En relación a lo anterior, los estudiosos afirman que entre mayor sea la conciliación de intereses, más altos serán los resultados alcanzados por ambos.

Los datos muestran, que en la mayoría de las empresas (41%), existe una conciliación del 26 al 50%. Porcentaje que viene a ser enriquecido por un apreciable 30% de empresas con una conciliación del 51 al 75%. Es decir, la generalidad se encuentra entre el rango de 26 al 75 %.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

9

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende conocer en qué medida la capacitación ha elevado la productividad de las empresas.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
La capacitación en esta empresa ha aumentado la productividad en un :	0 - 25%	36	37
	26 - 50%	43	45
	51 - 75%	14	15
	76 - 100%	3	3
	TOTAL	96	100

Se sabe que la capacitación es sólo un factor que contribuye a elevar la productividad y para cuantificar esta última, es necesario contar con datos e información, de todos los recursos utilizados y obtenidos, pero es rara la empresa que tiene cuidado de compilar y organizar tales datos. Por ello, se consideró que un rango en porcentaje, daría la pauta, para indagar qué pasa con la productividad; los datos afirman que un 45% de las empresas han visto incrementada su productividad de un 26 al 50%.

En sí, los resultados son bajos, porque esgrimen los empresarios, que los beneficios los reciben otras empresas, ya que, en cuanto el trabajador se capacita, es inquietado por empresas de la competencia con sueldos más atractivos.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESASPREGUNTA No.
10

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende conocer qué pasa con el bienestar social.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
Con la capacitación que se ha impartido en esta empresa desde mayo de 1978, el bienestar social de los trabajadores se ha incrementado en un:	0 - 25%	40	42
	26 - 50%	44	46
	51 - 75%	9	9
	76 - 100%	3	3
	TOTAL	96	100

Las cifras muestran que el bienestar social de los trabajadores se ha incrementado hasta un 50%, pues un 88% de los interesados así lo hicieron saber.

Considerando que el poder adquisitivo del dinero, cada vez es menor, se infiere que el mencionado incremento es positivo y alentador.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

**PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

PREGUNTA No.

11

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende conocer qué pasa con la mano de obra calificada.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
<p>A partir de mayo de 1978, la mano de obra calificada en esta empresa se ha incrementado en un :</p> <p style="text-align: center;">0 - 25%</p> <p style="text-align: center;">26 - 50%</p> <p style="text-align: center;">51 - 75%</p> <p style="text-align: center;">76 - 100%</p>		24	25
		57	59
		13	14
		2	2
	TOTAL		96

Este inciso viene a completar la pregunta anterior, y pese al esfuerzo realizado durante los tres últimos años, la realidad, es que todavía existe una brecha considerable entre demanda y oferta de mano de obra bien calificada, no obstante, que un 84% manifiesta haber incrementado su mano de obra calificada hasta en un 50%.

Esta brecha, se crea entre otros fenómenos, por la inestabilidad del trabajador, surgiendo los grupos de aprendices de todo y maestros de nada.

ANÁLISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESASPREGUNTA No.
12

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende conocer a quién benefició la legislación
de la capacitación.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
La legislación de la capacitación vino a beneficiar a :	Los trabajadores	83	86
	Los patrones		
	La productividad		
	Nadie	13	14
TOTAL		96	100

La evidencia no se puede ocultar, y en buena forma, la legislación sobre la capacitación está logrando su propósito : aumentar la productividad, a través de mano de obra calificada, generando al mismo tiempo retribuciones a los trabajadores y empresarios. Los datos muestran que en un 86% la capacitación benefició al sistema trabajador - productividad - patrón y en un 14% a nadie.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

13

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Investigar para qué se creó la legislación para la
capacitación.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
La legislación sobre capacitación se creó para: Sistematizar una actividad que se venfa reali- zando en forma pragmática o inconsciente. Atender una necesidad social y económica de nuestra época. Dejar huella política. Crearle puesto a un funcionario gubernamental.		74	77
		22	23
	TOTAL	96	100

La legislación sobre la capacitación no sólo está logrando sus propósitos, sino que vino a atender una necesidad propia de nuestro tiempo y a sistematizar una actividad que se venfa realizando de hecho.

Se enfatiza que esta legislación responde a una demanda económica y social y, en último término, política.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

**PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

<p>PREGUNTA No. 14</p>	<p>OBJETIVO DE LA PREGUNTA: Investigar qué tan flexible es la legislación sobre la capacitación.</p>
--	--

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
<p>Considera que la legislación sobre la capacitación es demasiado flexible como para evitar su apego.</p>	Sí	35	36
	No	61	64
	TOTAL	96	100

Un 36% de las empresas han hallado cierta flexibilidad dentro de las obligaciones legales de capacitación, sin embargo, la mayoría representada por un 64%, seguramente ya está por afiliarse a los lineamientos legales. Pues cuentan con un programa de capacitación.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA,
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

15

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Conocer cuál es la relación que existe entre las empresas y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) mantiene con esta empresa una relación de :	Asesoría	57	59
	Apoyo		
	Presión	39	41
	Ninguna especie		
	TOTAL	96	100

La UCECA mantiene relaciones de asesoría y apoyo con el 59% de las empresas y 41% de presión o de ninguna especie, es decir, el trabajo que desarrolla este organismo, todavía deja algo que desear, no obstante que tiene más de tres años de estar funcionando.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA.
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

16

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Investigar cuál es la imagen del trabajo que desarrolla la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
El trabajo que desarrolla la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) en relación con esta empresa es :	Agil y dinámico	47	49
	Lento y burocrático	49	51
	TOTAL	96	100

Lo fundamental, al iniciar la venta de un servicio, es la facilidad con el cual se requisita y se otorga. La UCECA, aparte de pedir la descripción de múltiples formatos, retrasa los trámites y aprobación de los mismos, por lo menos un 51% de las empresas declararon que el trabajo de este organismo oficial es lento y burocrático. Quizás esta imagen provoca que las empresas reñyan a cumplir con los lineamientos legales.

Una de las preguntas esenciales del cuestionario es está, la inferencia es que la UCECA desarrolla teórica y practicamente sus funciones en un buen porcentaje. Y que no se distingue por presionar a las empresas, ser un " trampolín político ", cuidar los intereses de empresarios o de los trabajadores.

ANALISIS DE FRECUENCIAS

**PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA.
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS**

PREGUNTA No.

17

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Investigar cuáles son las funciones de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) según un grupo de empresas.

PREGUNTA	RESPUESTAS	
	FRECUENCIA	%
<p>Las funciones que a juicio de esta empresa persigue la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento son :</p> <p>Coordinar los planes de capacitación a los trabajadores.</p> <p>Coordinar los planes de capacitación a los patrones.</p> <p>Coordinar los planes de capacitación del gobierno.</p> <p>Supervisar, coordinar y planear toda aquella actividad que permita la preparación teórica y/o práctica, de la fuerza laboral. Logrando así, mano de obra calificada, productividad y una superación socioeconómica.</p> <p>Asesorar a las empresas para que se proporcione una capacitación real, objetiva y benéfica.</p> <p>Hacer de cada trabajador un técnico.</p> <p>Aprovechar al máximo las habilidades y conocimientos del trabajador para hacerlo trabajar.</p> <p>Realizar una función de presión.</p> <p>Proporcionar reconocimiento y poder a sus dirigentes, para ocupar puestos públicos de mayor responsabilidad.</p> <p>Cuidar los intereses de los empresarios.</p> <p>Cuidar los intereses de los trabajadores.</p>	77	80
	19	20
TOTAL	96	100

ANÁLISIS DE FRECUENCIAS

PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES
DE LA CAPACITACION Y LA UCECA.
ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS

PREGUNTA No.

13

OBJETIVO DE LA PREGUNTA:

Se pretende identificar la demanda de personas con conocimientos en capacitación, así como observar el interés de las empresas para cumplir con las obligaciones legales de capacitación.

PREGUNTA	RESPUESTAS	RESPUESTAS	
		FRECUENCIA	%
Tiene necesidad de ocupar una persona que le realice sus programas y cursos de capacitación.	Sí	42	44
	No	54	56
	TOTAL	96	100

En la pregunta número uno se identificó cuántas empresas tenían el puesto y el titular de Recursos Humanos, naturalmente aquellas empresas que no lo tienen, requieren de una persona para efectuar los programas de capacitación; en este caso de encuentran el 44% de las empresas visitadas. Esta función bien puede ser cubierta por el Licenciado en Administración.

ANALISIS DE TABLAS CRUZADAS

VARIABLES EN CORRELACION

PREGUNTAS :

- A) La capacitación en esta empresa ha aumentado la productividad en un porcentaje de :
- B) A partir de mayo de 1978, la mano de obra calificada en esta empresa se ha incrementado en :

		RESPUESTAS MANO DE OBRA CALIFICADA				
		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%	
RESPUESTAS AUMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD	COUNT COL PCI TOT PCI					594 100%
0 - 25%	0 0 0	0 0 0	0 0 0	1 2 1	0 0 0	3.1
26 - 50%	7 8 1	5 6 3	5 6 3	4 2 3	0 0 0	14.6
51 - 75%	11 20 3	7 9 2	7 9 2	9 3 2	0 0 0	44.3
76 - 100%	50 78 18	15 23 5	0 0 0	5 0 0	2 0 0	37.3
COLUMNA TOTAL	76 106 24	29 57 13	13 5 2	13 5 2	2 0 0	98 100%

Diferencia significativa con la prueba de la " χ^2 ", en la $p \leq 0.00001$

A partir de mayo de 1978, año en que se eleva a rango constitucional la obligación de capacitar, la Industria Metal Mecánica ha visto incrementada su mano de obra calificada y, en consecuencia, la productividad. Por tanto, se infiere que estas variables siempre irán acompañadas proporcionalmente.

ANALISIS DE TABLAS CRUZADAS

VARIABLES EN CORRELACION

PREGUNTAS :

A) La UCECA mantiene con esta empresa una relación de :

B) El trabajo que desarrolla la UCECA en relación con esta empresa es :

RESPUESTAS MANTIENE RELACION	CJUNT ROn PET PCT PET		RESPUESTAS TRABAJO QUE DESARROLLA		PCW TOTAL
			Lento y Burocrático	Agil y Dinámico	
Asesoría y apoyo	43	36	36	21	57
	73.2	28.2	44.7	24.7	59.4
	37.5		21.9		
Presión o Ninguna especie	13	13	26	26	39
	33.3	33.3	56.7	56.7	40.6
	28.5	28.5	37.1	37.1	
			17	17	96
COLUMN TOTAL	49	49	49.0	47.0	100.0

Diferencia significativa con la prueba de la " χ^2 ", en la $p \leq 0.0077$

A través de este cuadro y estadísticamente, observamos que existe un efecto directo del trabajo que desarrolla la UCECA sobre la Industria Metal Mecánica y su consecuencia se refleja en los resultados alcanzados al cumplir con las Disposiciones Legales de Capacitación.

ANALISIS DE TABLAS CRUZADAS

VARIABLES EN CORRELACION

PREGUNTAS :

- A) En esta empresa existen Comisiones Mixtas que supervisen los programas de capacitación y adiestramiento.
- B) En esta empresa existe algun plan de capacitación .

RESPUESTAS COMISIONES MIXTAS	COUNT		RESPUESTAS PLAN DE CAPACITACION		ROW TOTAL
	ROW	COL	NO	SI	
	NO	SI	NO	SI	
	1			62	63
SI	26.2	1.3	23.9	45.1	66.5
			30.4	59.2	113
NO	52.0	4.2	9.7	6.8	100.0
COLUMN TOTAL	5.2	9.1			

Diferencia significativa con la prueba de la " χ^2 ", en $p \leq 0.00002$

En este grupo de empresas se comprobó que las Comisiones Mixtas y los Planes de Capacitación coexisten para dar dinamismo al derecho y obligación de capacitar .

ANALISIS DE TABLAS CRUZADAS

VARIABLES EN CORRELACION

PREGUNTAS :

- A) Las aspiraciones de los trabajadores y la necesidad de elevar la productividad en esta empresa, en que porcentaje se encuentran conciliados.
- B) La capacitación en esta empresa ha aumentado la productividad en un porcentaje de :

		RESUESTAS AUMENTANDO LA PRODUCTIVIDAD				TOTAL
		0 - 25%	26 - 50%	51 - 75%	76 - 100%	
PREGUNTAS CONCILIADOS	TOTAL					
	100 PCT					
76 - 100%		46.5	23.3	16.6	15.6	13.3
		18.7	8.0	13.3	59.7	
		18.5		2.2		
51 - 75%		20.7	55.2	20.7	3.4	28
		15.7	37.2	42.9	33.3	30.2
		16.5	18.7	2.2	1.2	
26 - 50%		14	21	6	0	34
		35.8	53.8	10.3	0.0	40.8
		16.8	41.8	28.6	0.0	
		18.5	21.2	6.2	2.0	
0 - 25%		10	3	2	0	15
		56.7	20.0	18.3	0.0	15.8
		27.8	7.0	14.3	0.0	
		16.6	2.1	2.3	0.0	
COLUMN		36	43	16	3	98
TOTAL		37.5	44.5	14.0	3.1	100.0

Diferencia significativa con la prueba de la " χ^2 ", en $p \leq 0.0184$

Estas preguntas resultaron ser dependientes, porque la capacitación aumenta la productividad, y entre mayor sea la última, habrá más recursos para cubrir las necesidades de los obreros (socioeconómicas), así como las de los patrones (utilidades).

Es decir, habrá una positiva conciliación de intereses y con ello, se logra uno de los objetivos de la capacitación.

ANÁLISIS DE TABLAS CRUZADAS

VARIABLES EN CORRELACION

PREGUNTAS :

A) A partir de mayo de 1978, la mano de obra calificada en esta empresa se ha incrementado en un :

B) En esta empresa existe algún plan de capacitación

RESPUESTAS MANO DE OBRAS CALIFICADAS	RESPUESTAS PLAN DE CAPACITACION		SUMA TOTAL
	SI	NO	
70 - 100%	50.3 27.3	50.3 1.3	2.7
51 - 70%	6.3 6.3 6.3	10.3 10.3 13.5	11 10.5
26 - 50%	5.3 6.3 5.3	9.3 5.3 5.3	57 50.6
0 - 25%	4.3 2.3	2.3 5.3	2.5 25.6
COLUMNA TOTAL	5.3	96.3	76 116.3

Diferencia significativa con la prueba de la " χ^2 ", en $p \leq 0.0307$

A través de los resultados de la prueba de la " chi-cuadrada " (χ^2), se puede afirmar que existe una relación directa entre la capacitación y la mano de obra calificada. De tal forma que se manifiesta como causa y efecto, respectivamente.

La gran virtud del hombre está en su habilidad de corregir sus errores y continuamente hacer un nuevo hombre de sí mismo.

WANG YANG MING

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Con los resultados alcanzados, podemos afirmar que la legislación sobre la capacitación vino a sistematizar una actividad que ya se venía efectuando en la Industria Metal Mecánica. No obstante, las disposiciones oficiales han incrementado el bienestar social de los trabajadores y la productividad para los empresarios, en forma positiva. Ello es el fruto de la capacitación sistematizada, la cual también ha logrado conciliar los intereses de obrero y patrón en forma considerable.

También se corroboró que la capacitación ha logrado aumentar la mano de obra calificada y la productividad. La legislación sobre este concepto, sólo ha beneficiado al trabajador, productividad o patrón, pero no fue la justificación para crear un puesto gubernamental o para dejar alguna huella política.

Respecto de la UCECA, podemos decir que desarrolla una función de asesoría y apoyo a las empresas, en el cumplimiento de su obligación capacitadora, en forma lenta y burocrática. Las empresas pertenecientes a la Industria Metal Mecánica en su gran mayoría saben que existe este organismo, ya que tienen registrados ante el mismo, sus planes y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Ya en forma específica la UCECA tiene como objeto supervisar, coordinar y la preparación teórica y práctica de la fuerza laboral. Pero no se considera un organismo para presionar a las empresas y menos un escalón para ocupar puestos políticos de mayor responsabilidad.

Queremos destacar que casi un 50% de las empresas integrantes de la rama Metal Mecánica, requieren de una persona con los conocimientos suficientes para cubrir las disposiciones legales de la capacitación, y que esta necesidad bien puede ser cubierta por el Licenciado en Administración.

Por último, cabe señalar que necesitamos unir los esfuerzos para que la legislación sobre la capacitación coseche la inquietud sembrada. También se requiere convencer al trabajador y patrón de que la capacitación no es un castigo, sino un beneficio a mediano y largo plazo; a la UCECA de su función de asesor y agente de cambio, y no de tramitador de papeles. Con la capacitación así entendida, se convertirá en un proceso de aprendizaje y cambio, que contribuirá al desarrollo y progreso del país.

Ya en forma específica la UCECA tiene como objeto supervisar, coordinar y la preparación teórica y práctica de la fuerza laboral. Pero no se considera un organismo para presionar a las empresas y menos un escalón para ocupar puestos políticos de mayor responsabilidad.

Queremos destacar que casi un 50% de las empresas integrantes de la rama Metal Mecánica, requieren de una persona con los conocimientos suficientes para cubrir las disposiciones legales de la capacitación, y que esta necesidad bien puede ser cubierta por el Licenciado en Administración.

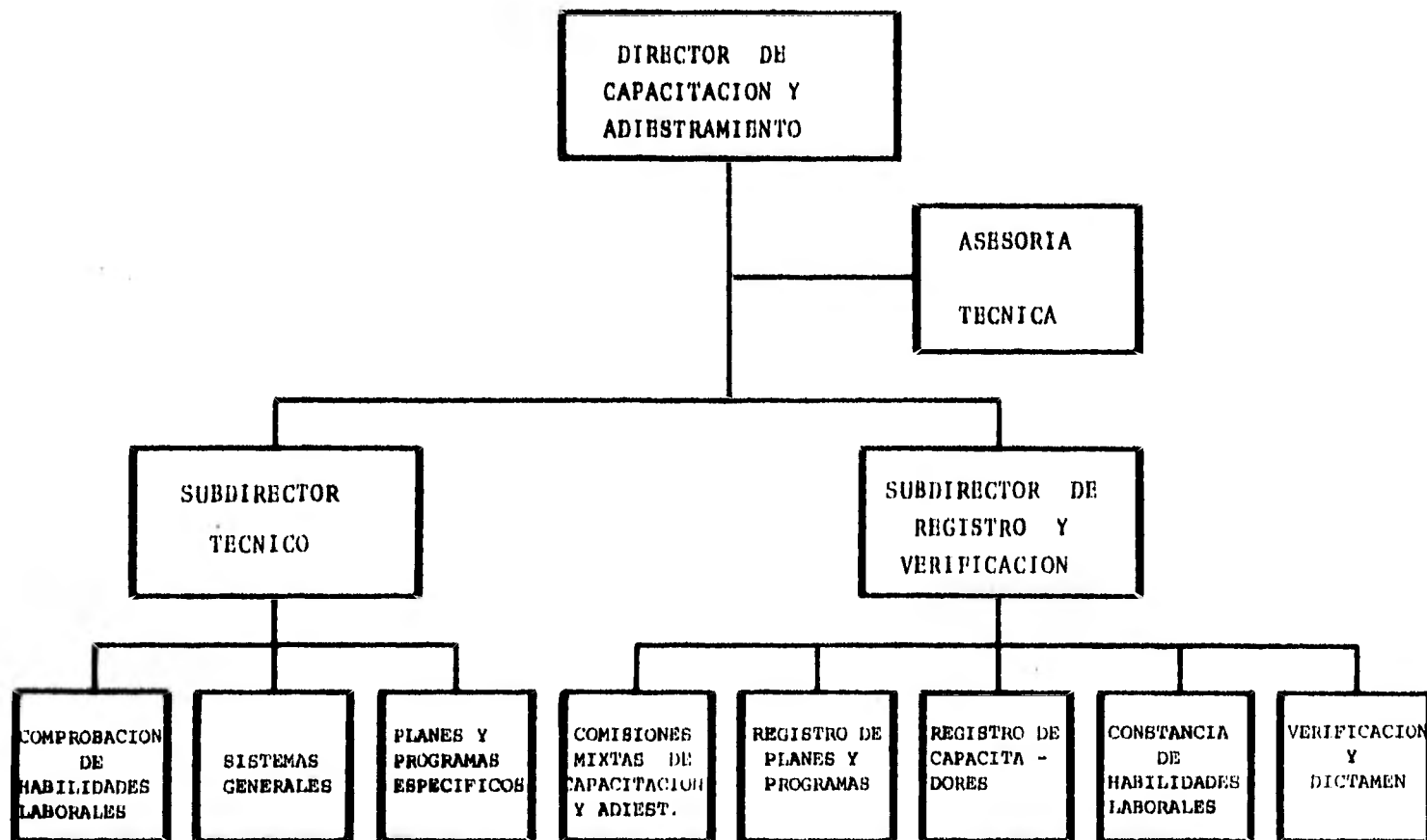
Por último, cabe señalar que necesitamos unir los esfuerzos para que la legislación sobre la capacitación coseche la inquietud sembrada. También se requiere convencer al trabajador y patrón de que la capacitación no es un castigo, sino un beneficio a mediano y largo plazo; a la UCECA de su función de asesor y agente de cambio, y no de tramitador de papeles. Con la capacitación así entendida, se convertirá en un proceso de aprendizaje y cambio, que contribuirá al desarrollo y progreso del país.

La finalidad y meta de toda educación
es el desarrollo del carácter.

FRANCIS W. PARKER

APENDICES

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO





UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
OFICINA DE EXAMENES PROFESIONALES Y
COORDINACION DE SEMINARIOS DE INVESTIGACION

A QUIEN CORRESPONDA:

Me es grato introducir a sus finas atenciones a los alumnos que a continuación se enuncian, quienes se encuentran realizando su Seminario de Investigación, sobre el tema "PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES Y DE LA UCECA ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS" de la carrera de Licenciado en Administración, bajo la dirección del Dr. Víctor Heredia Espinoza:

PATRICIA VELA MAJERA 7345545-3
JOSE LUIS MARTIN SANCHEZ CONTRERAS 7745173-2

Dado que el trabajo de investigación que realizan persigue fines exclusivamente académicos, le ruego de la manera más atenta tenga a bien proporcionar a los citados alumnos, las facilidades necesarias para que lleguen a cabo dicho trabajo, y con posterioridad puedan presentar su examen profesional.

Agradezco la atención que se sirva prestar a la presente y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria D.F., a 2 de julio de 1981

Ma. Guadalupe Torres de Flores
LIC. MA. GUADALUPE TORRES DE FLORES
Jefe de la Oficina de Exámenes Profesionales y
Coordinación de Seminarios de Investigación.

c.c.p. el expediente del profesor.
MGTF'ymb.



canacintre
MÉXICO

DELEGACION TOLUCA

Servicio con estas referencias

TOLUCA MÉX, 30 DE JUNIO DE 1981


A QUIEN CORRESPONDA:

POR MEDIO DE LA PRESENTE ME PERMITO PRESENTAR ANTE SUS FINAS ATENCIONES A LA S^{RA}. PATRICIA VELA NÁJERA Y AL LIC. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ CONTRERAS, QUIENES ESTAN ELABORANDO SU TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

CON ESTE FÍN TIENEN NECESIDAD DE AYUDA POR PARTE DE LA INDUSTRIA, PARA LA CONTESTACIÓN DEL - CUESTIONARIO ANEXO.

SIN MÁS POR EL MOMENTO Y AGRADECIMIENTO ANTEMANO LAS ATENCIONES QUE SE SIRVAN DAR A LA PRESENTE, RECIBAN UN CORDIAL SALUDO.

ATENTAMENTE


LIC. ENRIQUE RODOLFO GÓMEZ DÍAZ,
DIRECTOR GENERAL.

cámara nacional de la industria de transformación

Av. Morelos Ote. No. 1313 Tels. 5-52-56 y 5-52-57 Toluca, Méx.

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario forma parte de la tesis "PAPEL DE LAS DISPOSICIONES LEGALES DE LA CAPACITACION Y LA UCECA ANTE UN GRUPO DE EMPRESAS", por ello, es de vital importancia contestar objetivamente cada una de las preguntas que lo integra; de forma tal, que la información sea útil para todos aquellos interesados en esta área del conocimiento humano.

Indique con una cruz, las respuestas seleccionadas, ya que pueden ser varias en algunas preguntas:

1.- En esta empresa existe el puesto y el titular de Recursos Humanos

Sí ①

No ②

2.- El puesto que usted ocupa está a nivel:

Empleado ①

Supervisor ②

Ejecutivo ③

o Directivo ③

3.- ¿En esta empresa existe algún plan de capacitación?

Sí ①

No ②

4.- Las razones por las cuales las empresas se rehusan a capacitar sistemáticamente a sus trabajadores son:

Falta de medios económicos ①

Falta de información o conocimientos para efectuarla ②

Falta de interés patronal ③

Falta de interés del personal que integra la empresa ④

5.- La capacitación en esta empresa se considera:

Necesidad ①

Obligación legal ②

6.- En esta empresa existen Comisiones Mixtas que supervisen los programas de Capacitación y Adiestramiento:

Sí ①

No ②

7.- Desde que se elevó a rango constitucional el derecho y la obligación de capacitar, la relación obrero-patronal:

Se elevó	①
Sigue igual	②
Disminuyó	③

8.- Las aspiraciones de los trabajadores y la necesidad de elevar la productividad en esta empresa, en que porcentaje se encuentran conciliados:

0 - 25%	①
26 - 50%	②
51 - 75%	③
76 - 100%	④

9.- La capacitación en esta empresa ha aumentado la productividad en:

0 - 25%	①
26 - 50%	②
51 - 75%	③
76 - 100%	④

10.- Con la capacitación que se ha impartido en esta empresa desde mayo de 1978, el bienestar social de los trabajadores se ha incrementado en:

0	-	25%	①
26	-	50%	②
51	-	75%	③
76	-	100%	④

11.- A partir de Mayo de 1978, la mano de obra calificada en esta empresa se ha incrementado en:

0	-	25%	①
26	-	50%	②
51	-	75%	③
76	-	100%	④

12.- La legislación de la capacitación vino a beneficiar a:

Los trabajadores	①
Los patrones	②
La productividad	③
Nadie	④

13.- La legislación sobre capacitación se creó para:

Sistematizar una actividad que se
venía realizando en forma pragmá-
tica o inconsciente.

①

Dejar huella política.

②

Crearle puesto a un funcionario -
gubernamental.

③

Atender una necesidad social, eco-
nómica de nuestra época.

④

14.- Considera que la legislación sobre la capacitación es demasiado flexible como
para evitar su apego:

Sí

①

No

②

15.- La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA),
mantiene con esta empresa una relación de:

Aseoría

①

Presión

②

Apoyo

③

Ninguna especie

④

16.- El trabajo que desarrolla la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), en relación con esta empresa es:

Agil y dinámico

①

Lento y burocrático

②

17.- Las funciones que a juicio de esta empresa persigue la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), son:

Coordinar los planes de capacitación de los trabajadores.

①

Coordinar los planes de "capacitación de los patrones.

②

Coordinar los planes de capacitación del -
gobierno.

③

Supervisar, coordinar y planear toda aquella actividad que permita la preparación teórico y/o práctica, de la fuerza laboral. Logrando así, mano de obra calificada, productividad y una superación socioeconómica.

④

Realizar una función de presión.

⑤

Asesorar a las empresas para que se proporcione una capacitación real, objetiva y benéfica.

⑥

Proporcionar reconocimiento y poder a sus dirigentes, para ocupar puestos públicos de mayor responsabilidad.

⑦

Hacer de cada trabajador un técnico.

⑧

Aprovechar al máximo las habilidades y conocimientos del trabajador para hacerlo trabajar.

⑨

Cuidar los intereses de los empresarios.

⑩

Cuidar los intereses de los trabajadores.

⑪

18.- Tiene necesidad de ocupar una persona que le realice sus programas y cursos de capa
citación.

Sí

①

No

②

Miremos más que somos padres de nuestro porvenir, que no hijos de nuestro pasado.

MIGUEL DE UNANUO

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

ANDRADE, MANUEL. " Constitución Política Mexicana ",
Editorial Andrade, S. A., México, 1977.

ARIAS GALICIA, FERNANDO. " Técnica de investigación en
ciencias de la Administración y el comportamiento ",
Editorial Trillas, México, 1978.

ARIAS GALICIA, FERNANDO. " Administración de Recursos
Humanos ", Editorial Trillas, México, 1975.

CARMICHAEL SARCHET, ECKLES, " Administración curso para
Supervisores ", Editorial Limusa Willey, S. A.,
México, 1978.

CRAIG L., ROBERT. " Manual de Entrenamiento y Desarrollo
de Personal ", Editorial Diana, México, 1975.

GUZMAN VALDIVIA, ISAAC. " La ciencia de la Administración ",
Editorial Limusa Willey, S. A., México, 1971.

GUZMAN VALDIVIA, ISAAC. " Problemas de la Administración de
Empresas ", Editorial Limusa Willey, S. A., México 1966.

HERNANDEZ, SERGIO Y RODRIGUEZ. " Administración I ", Curso
de Universidad Abierta, Editado por la Facultad de
Contaduría y Administración, México, 1976.

IGARZA MERCADO, ARIIO. " Manual de Técnicas de Investigación ",
Editado por el Colegio de México, 1979.

JIMENEZ CASTRO, WILBURG. " Introducción al estudio de la Teoría Administrativa ", Editado por la Facultad de Contaduría y Administración, México, 1970.

KOONTZ, HAROLD Y O' DONNELL, CYRIL. " Curso de Administración Moderna ", Editorial Mc. Graw Hill, México, 1975.

MARROQUIN, QUINTANA J. " Capacitación a los trabajadores ", Ediciones Germika, México, 1978.

MC. GREGOR, DOUGLAS. " El Aspecto Humano de las Empresas ", Editorial Diana, México, 1972.

MENDIETA ALATORRE, ANGELES. " Métodos de investigación y Manual Académico ", Editorial Porrúa, S. A., México, 1974.

MORA, MOLINA. " Introducción a la Informática ", Editorial Trillas, México, 1979.

MURRAY, R. SPIEGEL. " Estadística ", Ediciones Mc.Graw Hill, México, 1975.

PARDINAS, FELIPE. " Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales ", Editorial Siglo Veintiuno, S. A. México, 1979.

PROCTON, JHON H. Y THORTO, WILLIAM. " Capacitación ", Editorial Herrero Hermanos, S. A., México, 1964.

REYES PONCE, AGUSTIN. " Administración de Personal ", Editorial Limusa Willey, S. A., México, 1973.

RIGS SALAT, ADALBERTO Y PANIAGUA ADUNA, ANDRES. " Orígenes y Perspectivas de la Administración ", México, 1975.

ROJAS SORIANO, RAUL. " Guía para realizar investigaciones sociales ", Textos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1979.

SCHZID, FRANCIS. " Introducción a la ciencia de las computadoras ", Ediciones Mc. Graw Hill.

DEYMOUR, LIPSCHUTZ. " Probabilidad ", Ediciones Mc. Graw Hill.

SILICEO, ALFONSO. " Capacitación y Desarrollo de Personal ", Editorial Limusa Willey, S. A., México, 1973.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. " Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada ", Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.

B I B L I O G R A F I A E S P E C I A L

Diccionario Español Latino, Editorial Ramón Sopena, S. A., España, 1960.

Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Corregido y aumentado considerablemente por Don Eduardo Echeagaray, Editorial José Ma. Faquinetto, Madrid, 1887.

Diccionario Histórico y Moderno de la Lengua Española ,
Edición Aguilar, S. A., España, 1968.

Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y
Adiestramiento, Serie Técnica No. 3. Edición Popular de
los Trabajadores, UCECA, México, 1981.

Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de
Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 2 .
Edición Popular de los Trabajadores, UCECA, México, 1981.

Guía Orientadora para la Integración y Funcionamiento de
las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento,
Serie Técnica No. 4. Edición Popular de los Trabajadores,
UCECA, México, 1981.

Informe Anual, Banco de México 1980.

" El Poder ", Revista Actualidad, Editada por la Comisión
Editorial del Valle de México, Volúmen 2, Número 1,
1º de Noviembre de 1980.

" Capacitación es la respuesta ", Editada por la Cámara
Nacional de la Industria de la Transformación, Quinta Época,
Volúmen 3, No. 33, Enero de 1979.

X Censo General de Población y Vivienda 1980. Secretaría
de Programación y Presupuesto, Cifras Preliminares.