



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**RESULTADOS OBTENIDOS EN CAPACITACION A PARTIR DE
SU OBLIGATORIEDAD LEGAL (1978) EN LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

Licenciado en Administración

P R E S E N T A N :

Aguilar Galicia Ma. Juana

Betán Pérez Hermila

Silva Flores Elba Rosa

Dir. del Seminario Lic. Amado Aguirre Eguiarte



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.

I N D I C E

	1
	Pags.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y - SU NECESIDAD EN MEXICO.	
- Definiciones.....	3
- Objetivos de la capacitación.....	6
- Procesos de aprendizaje.....	7
- Antecedentes.....	12
- Necesidades de capacitación en Mé xico.....	15
CAPITULO II SU OBLIGATORIEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1978 Y ARTS. REFEREN TES A LA CAPACITACION.....	19
II.1 UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPA CITACION Y ADIESTRAMIENTO (UCECA).	
- Antecedentes.....	29
- Reglamento interior de UCECA.....	31
CAPITULO III INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.	
- Concepto de Construcción.....	40
- Antecedentes.....	40
- Importancia de la Industria de la Construcción.....	43

	- Problemática de la Industria de - la Construcción.....	45
CAPITULO IV	METODOLOGIA.	
	- Planeamiento del problema.....	49
	- Hipótesis.....	50
	- Objetivos.....	50
	- Limitaciones del Estudio.....	51
	- Investigación Documental.....	52
	- Investigación de Campo.....	52
IV.1	ELABORACION Y APLICACION DE CUESTIO NARIOS.	
	- Elaboración de Cuestionarios.....	57
	- Aplicación de Cuestionarios.....	68
IV.2	TABULACION E INTERPRETACION DE RE-- SULTADOS.....	70
CAPITULO V	CONCLUSIONES.....	126
	BIBLIOGRAFIA.....	130

I N T R O D U C C I O N

La situación que actualmente afronta nuestro país - exige de la activa participación de todos sus habitantes para alcanzar una mayor producción y aprovechamiento de los recursos naturales con los que se cuenta. Para ello es necesario que la población sepa como utilizarlos y que conozca la tecnología suficiente para que los bienes de capital, es decir, la maquinaria, instalaciones, etc., pueden ser puestos a trabajar en forma eficiente.

Por otra parte, no solo es necesario elevar la productividad sino también el nivel de vida del trabajador, un factor muy importante para lograrlo es la capacitación.

Por estos motivos el gobierno consideró necesario el establecimiento de disposiciones legales que regularan la capacitación y al mismo tiempo respaldara la estructura administrativa que se encargaría de organizarla y promoverla.

El presente estudio fué realizado en una de las Ramas Industriales más importantes de nuestra economía: la construcción. Su propósito principal es conocer si realmente se están cumpliendo los objetivos de la capacitación establecidos en la Ley Federal del Trabajo, es decir, que resultados han obtenido los empresarios y trabajadores de la Industria de la Construcción con la capacitación.

En el primer capítulo se presentan en forma somera conceptos y definiciones que se manejan en la investigación.

Asimismo, se enfatiza la importancia de la capacitación, objetivos y antecedentes de la misma.

El segundo capítulo toca el aspecto legal de la capacitación; describe que es la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), así como su Reglamento Interior.

En el tercer capítulo se da un breve marco de referencia que permite conocer antecedentes, problemática e importancia de la Industria de la Construcción.

El capítulo cuarto describe la metodología que se siguió durante la investigación de campo, así como la tabulación e interpretación de los resultados obtenidos de la misma.

Finalmente, en el quinto capítulo se presentan las conclusiones generales de la investigación.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y SU NECESIDAD EN MEXICO

Definiciones

Con el fin de dar una mejor ubicación a la presente investigación es necesario establecer los conceptos básicos - Con los que se ha de trabajar, estos términos se prestan a confusión, y con el fin de evitar errores de semántica, se define a continuación cada uno de ellos:

EDUCACION.- "Es la obtención de conocimiento técnicos, científicos, humanísticos, por parte del individuo, para comprender el ambiente que le rodea".

ENTRENAMIENTO.- "Entrenar significa educar en algo, más bien con un campo de acción limitado, mediante la instrucción el ejercicio y la disciplina. Se considera como la aplicación al mejoramiento de las habilidades y por tanto, el aprendizaje para ejecutar tareas específicas". (1).

CAPACITACION.- "Es la función educativa de una empresa, por la cual se satisfacen necesidades presentes y se previenen necesidades futuras, respecto a la preparación, adquisición de conocimientos que principalmente son de carácter técnico, científico y administrativos". (2)

(1) Yoder Dale, Manejo de Personal y Relaciones Industriales 6a. ed.; México: CECSA, 1976), p. 524.

(2) Arias Galicia Fernando, Administración de los Recursos - Humanos. (6a. ed.; México: Trillas, 1979) p. 320.

ADIESTRAMIENTO.- "Es desarrollar la habilidad del trabajador en el empleo de técnicas y prácticas de trabajo. También se puede definir como una prolongación detallada del programa educativo de una organización aplicado a ocupaciones, - tareas, procesos y actividades específicas". (3)

DESARROLLO.- "El desarrollo comprende íntegramente al - hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación, de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad de los problemas humanos, y capacidad para dirigir)". (4)

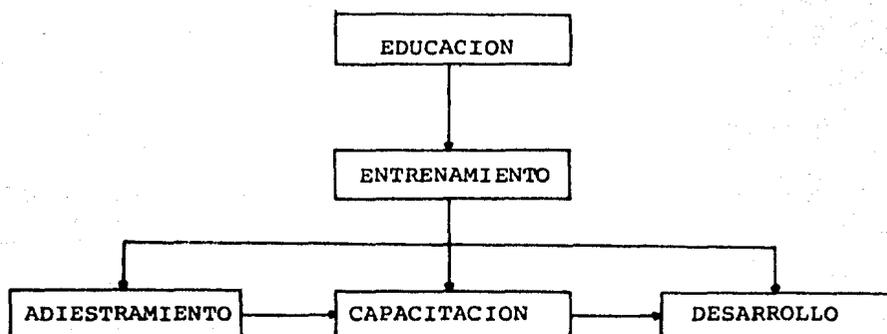
Los conceptos anteriores describen el proceso mediante el cual se lleva a cabo el desarrollo integral del hombre, en el que la capacitación es una etapa de dicho proceso. Sin -- embargo para poder comprenderla y hablar de ella es importante conocer las etapas anteriores y posteriores a la misma.

A continuación se presenta un diagrama de dicho proceso, tomando en cuenta que para que la capacitación tenga éxito - se debe contar con un factor importante que es la educación, para que el individuo acepte y asimile un curso de capacitación.

(3) Blake Roland P., Seguridad Industrial
(2a. ed.; México: Diana, 1970) p. 322, 324.

(4) Arias Galicia, Op. Cit., p. 320

PROCESO DE FORMACION DEL INDIVIDUO



En la empresa, el primer paso para el proceso de formación del individuo es el entrenamiento, que es aplicable tanto a personas de nuevo ingreso como para promover a nuevos puestos.

De las etapas siguientes al entrenamiento (Capacitación y Entrenamiento) se elegirá aquella que sea necesaria dependiendo del puesto y necesidades personales. Para facilitar el uso de términos en esta investigación, se utilizará el mismo criterio para hablar de Capacitación y Adiestramiento.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

La capacitación orientada a la constante superación de los recursos humanos que participan en la producción de bienes y servicios persigue entre otros los siguientes objetivos:

- Dar a los trabajadores la oportunidad de mejorar el desempeño de sus tareas.
- Integración del trabajador a su ambiente laboral.
- La constante actualización de los conocimientos del trabajador en las innovaciones técnico científicas.
- Proporcionarle una mayor movilidad en su empleo (ascensos).
- Crear en los trabajadores seguridad ante problemas ocupacionales.
- Satisfacer las necesidades de autodesarrollo y formación del trabajador.

La capacitación significa beneficios para la empresa ya que le permite el máximo aprovechamiento de sus recursos humanos y naturales. Lo anterior se refleja en forma más tangible en el aumento o mejoramiento de:

- Cantidad y calidad de la producción, control de calidad, utilidades, ventas, ahorro en mantenimiento de equipo, métodos de trabajo, calificación de personal, grupo de personal promovible, actitudes de los trabajadores hacia la empresa, satisfacción de los trabajadores.

Asimismo representa la disminución de: Ausentismo, índice de accidentes, retardos, violaciones a los reglamentos, - etc.

La función de la capacitación debe ser una tarea continua, pero es aún más necesaria cuando: son introducidos nuevos métodos de trabajo, existen innovaciones técnicas (maquinaria, equipo o herramienta), se incorpora nuevo personal a la empresa o bien la estructura de la empresa se modifica y afecta el contenido de los puestos de trabajo.

Cabe señalar que la capacitación no reporta ninguno de los beneficios anteriormente mencionados si los problemas de la empresa se deben a :

- Defectos en la organización (distribución del trabajo, objetivos y políticas).
- Maquinaria y herramientas deficientes.
- Mala calidad de las materias primas.
- Políticas de personal inadecuadas, (si no se lleva a cabo una adecuada selección de personal, reglamento de trabajo inadecuado, métodos deficientes de evaluación del personal y de promociones).

PROCESO DE APRENDIZAJE

Otro punto importante es señalar que la capacitación no puede ser desligada del proceso de aprendizaje, ya que este es su principal objetivo. Por otra parte los principios de aprendizaje se encuentran presentes en los programas de capacitación como se observa en el siguiente mecanismo:

ESTIMULO ----- RESPUESTA ----- CONSECUENCIA

El instructor hace una demostración (estímulo) que provoca en el adiestrado una respuesta cuando este la ejercita; asimismo el instructor proporciona retroinformación y con esto una consecuencia que mantendrá o eliminará dicha conducta. Para ampliar un poco más lo expuesto anteriormente, se describirán en forma breve los diez principios básicos del aprendizaje:

1).- El aprendizaje es un cambio de conducta.

El grado de aprendizaje puede ser estimado únicamente cuando se observa el cambio de conducta del adiestrado ya sea en una ejecución nueva o en una mejoría de la misma.

2).- El aprendizaje es un cambio de conducta más o menos permanente que resulta de la secuencia E-R-C.

Estímulo es lo que se pide al aprendiz.

Respuesta lo que el aprendiz hace o debe hacer para demostrar dominio.

Consecuencia es la retroinformación que se da al aprendiz según la respuesta que dé.

Para el análisis de la conducta existen dos procesos básicos de aprendizaje:

a).- Condicionamiento clásico: El condicionamiento se produce con la conjugación de un estímulo neutral con un incondicionado. Se unen una respuesta refleja con un estímulo neutro, hasta que dicho estímulo provoca una respuesta.

b).- Aprendizaje instrumental: Se da con respuestas -- emitidas voluntariamente frente a ciertos estímulo-- los que tienen un efecto sobre el medio y se man-- tienen por sus consecuencias.

3).- La extinción es un proceso por el que puede reducirse la probabilidad de una conducta.

El aprender a no dar una respuesta repetida consiste en eliminar las consecuencias reforzantes que la mantienen. El individuo que aprende a dar una respuesta, probablemente dejará de emitirla cuando compruebe que no es eficaz para recibir el reforzador.

4).- La retroinformación reforzante incrementa la probabilidad de que las respuestas correctas se repitan en el futuro.

El castigo sigue siendo un método deficiente para controlar la conducta y presenta problemas posteriores como la -- reaparición de la respuesta no deseada o el temor y rechazo -- al castigador; el castigo indica al sujeto que respuestas no debe dar pero no le indica cuáles son las correctas.

5).- La retroinformación es más efectiva si es inmediata, reforzante, específica y frecuente.

La retroinformación es más efectiva cuando no transcurre mucho tiempo entre la respuesta y la consecuencia, asimismo -- las consecuencias reforzantes deben ser específicas para las respuestas deseadas, más que castigantes para las incorrec-- tas.

Para establecer una conducta se deben proporcionar reforzadores continuos y poco a poco ir disminuyendo su aparición de acuerdo a una programación.

6).- La conducta del aprendiz puede moldearse mediante el control de estímulos y las consecuencias. Una vez que se ha condicionado una respuesta, se hace posible modificar gradualmente los estímulos e ir modelando la respuesta con aproximaciones sucesivas, hasta lograr una respuesta compleja. Las conductas que se aproximan a la deseada, se irán reforzando y extinguendo las diferentes.

7).- La retroinformación es una forma de ayudar al aprendiz a considerar el cambio de su conducta, a dirigir sus respuestas hacia el logro de sus objetivos o metas. Si al individuo se le indica cuales son las respuestas que se esperan de él y cuáles no, se le da la oportunidad de orientar su conducta hacia aquellas respuestas que le producen más recompensas.

8).- Aprendemos por las consecuencias de nuestras respuestas.

El instructor debe disponer las experiencias que permitan al participante aprender. De hecho enseñar significa, -- disponer las condiciones de refuerzo para que se dé el cambio.

9).- El adiestramiento es el proceso de trasladar a una persona de un conjunto de conductas iniciales (CI) a otra de conductas terminales (CT).

Las respuestas iniciales se encuentran ya en el repertorio del sujeto antes de empezar la capacitación, y a partir de este conjunto se puede lograr el cambio de conducta.

CONDUCTA INICIAL ---- ADIESTRAMIENTO ---- CONDUCTA TERMINAL

10).- La conducta del adulto puede analizarse en sus tres componentes:

- a).- Conocimientos - Habilidades Intelectuales.
- b).- Destrezas - Habilidades Sicomotoras.
- c).- Actitudes o aspectos afectivos.

Es decir, las acciones de adiestramiento deben reconocer las interrelaciones de los tres componentes , en cualquier actividad del individuo.

En resumen a los principios básicos que se han señalado, se puede decir que el aprendizaje es un cambio más o menos permanente en la probabilidad de la conducta, como resultado de la práctica reforzada. Por lo consiguiente la capacitación debe ser un esfuerzo sistemático para mantener y proporcionar las condiciones y recursos que faciliten al individuo el cambio de conducta, en relación a los conocimientos, habilidades y actitudes.

A N T E C E D E N T E S

En México los primeros indicios sobre capacitación se tienen durante la época prehispánica, en donde los padres de familia transmitían a sus hijos sus experiencias y conocimientos en el trabajo que realizaban.

En esta época el trabajo se consideraba valioso por la categoría que le daba a esta persona.

En la conquista (Epoca Colonial) se dá un nuevo giro a la enseñanza ya que los encomenderos velaban por la conservación del cristianismo, la lengua indígena y de las costumbres hispánicas. Una de las formas que se establecieron para la enseñanza y capacitación fué a través de gremios, formados por tres clases de trabajadores; maestros, oficiales y aprendices unidos por metas e intereses comunes con el propósito de ayuda y protección mutua.

Es en la Independencia, cuando aparece la primera mención de aumentar los conocimientos de los trabajadores a su gerencia de José Ma. Morelos y Pavón en la Constitución de Apatzingán, en esta Constitución se habla ya, de que cada persona puede dedicarse al trabajo que guste, sin más restricciones que las buenas costumbres.

Durante la Reforma, se inicia el proceso de Industrialización de carácter extractivo, ocupandose principalmente mano de obra extranjera, dejando en segundo término la mano de obra nacional.

Más tarde en el régimen de Porfirio Díaz, en el año de 1906, al estallar la huelga de Cananea, es presentado un pliego de peticiones en el cual, se exigen las siguientes condiciones de trabajo:

Que en todo trabajo se ocupará el 75% de trabajadores mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los trabajadores mexicanos derecho a ascensos según sus aptitudes.

Asimismo es importante hacer notar que durante este período se hizo caso omiso a la capacitación de la mano de obra nacional, dándose preferencia a la ocupación de técnicos extranjeros debido a la necesidad de que el capital extranjero permaneciera dentro del país.

La Constitución de 1917, no obstante sus avanzadas ideas, no tocó siquiera el tema de Capacitación y Adiestramiento, situación que continuó sin reglamentación hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley destina su título 3^a al contrato de aprendizaje, y se establece a través de la fracción XV del Art. 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

Dicha Ley es suprimida posteriormente por su inutilidad, pues durante su tiempo de vigencia no aportó los cambios que se esperaban en el desarrollo de los Recursos Humanos.

En su primer informe de Gobierno el Lic. José López Portillo promete enviar una iniciativa de Reformas al Art. 123 Constitucional para elevar la Capacitación a rango de categoría social, por lo cual es reformada la fracción XIII, del apartado A del Art. 123 Constitucional a efecto de establecer

la obligación de las empresas cualquiera que sea su actividad, de dar capacitación o adiestramiento a sus empleados de acuerdo con los sistemas, métodos y procedimientos que establezca la Ley Reglamentaria.

Finalmente en 1978 se efectúa una serie de trabajos -- acelerados que culminan con las Reformas y adiciones a la nueva Ley Federal del Trabajo.

NECESIDADES DE CAPACITACION EN MEXICO

La situación actual de nuestro país exige enfrentar numerosos problemas entre los que destaca el problema educacional en todos sus niveles.

Según información estadística del censo de 1980, el nivel de escolaridad de la población presenta las siguientes características: Existe una población de 10 años y más de -- 47 622, de los cuales el 11.9% no tiene primaria, el 5.4% -- cuenta con algún grado de instrucción primaria, el 23.8% con instrucción postprimaria.

Pero el problema educacional no se limita a la alfabetización, sino que se extiende a las habilidades en el trabajo, ya que al considerar el grado de capacitación de la población activa, la escolaridad de la misma adquiere gran importancia, debido a que esta es un requisito previo indispensable para lograr una capacitación plena. El entrenamiento de la fuerza de trabajo analfabeta presenta dificultades especiales debido a que es susceptible de aprender nuevas técnicas, únicamente a través de la demostración y con mayor -- lentitud que aquella que posee ciertos grados de escolaridad.

El analfabetismo o el nivel más bajo de ocupación va -- más allá de la simple posesión de conocimientos, sino que -- además implica la falta de ejercitación intelectual, lo que dificulta la comprensión y retención de nuevos conocimientos. Por otra parte, esta fuerza de trabajo, al carecer de habilidades específicas ofrece pocas posibilidades de adap-

tación y movilidad ocupacional.

Dado que el sistema educativo representa la principal - fuente de abastecimiento de la mano de obra, se ha tratado - de elevarlo mediante acciones extraescolares como la alfabe- tización, la educación básica, educación media, etc., a cargo del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) Organismo descentralizado de la Secretaría de Educación Pública, que - en 1973 inició este sistema de educación. Por otra parte el Gobierno de México ha promovido proyectos encaminados a forta- lecer la enseñanza para la preparación de técnicos de nivel - medio y el adiestramiento de obreros especializados. Las prin- cipales iniciativas para el desarrollo de los recursos huma- nos en materia de capacitación representados por:

**a).- EL SISTEMA NACIONAL DE CENTROS DE CAPACITACION PA-
RA EL TRABAJO INDUSTRIAL Y RURAL . (CECATI).**

Este sistema se encuentra a cargo de la Secretaría de - Educación Pública, quien creó Centros de Capacitación Técni- ca Industrial (CECATI) y las Escuelas Tecnológicas Industria- les (ETI) cuyo objetivo es proporcionar nociones sobre disci- plinas industriales, materiales, máquinas, herramientas, téc- nicas de trabajo y habilidades manuales para realizar una - - determinada actividad.

**b).- CENTRO NACIONAL DE ENSEÑANZA TECNICA INDUSTRIAL --
(CENETI).**

Creado a raíz de un convenio entre el gobierno de México y las Naciones Unidas en 1963. El objetivo principal de este centro es capacitar profesores instructores de talleres y - -

laboratorios (mecánica, construcción y electrónica), destinados a instituciones de enseñanza para técnicos de nivel medio y obreros calificados. En 1966 este se transforma en una escuela de enseñanza superior.

c).- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS).

Se puede considerar como precursor del establecimiento de Centros de Capacitación para la mano de obra (1962). Actualmente funcionan varios centros destinados a proporcionar al individuo nociones sobre disciplinas industriales y sobre materiales, máquinas, herramientas y técnicas de trabajo, dándole la habilidad para que se incorpore a establecimientos industriales como trabajadores de cierta calificación.

Otro centro creado por el IMSS en acuerdo con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social es el Centro Nacional de Capacitación, el cuál inició sus funciones en junio de 1967 y cuyo objetivo principal es el adiestramiento, capacitación y actualización de los servidores del instituto, a fin de que puedan desempeñar mejor sus actividades asignadas.

d).- ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO).

El Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra fué formado en virtud de un convenio entre el gobierno de México y las Naciones Unidas, empezó a funcionar en 1965 con dos propósitos:

- El adiestramiento de supervisores destinados a los centros de trabajo y escuelas.

- Promover la calificación del trabajador por medio de la enseñanza directa.

ARMO ha trabajado en coordinación con el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) cuyo objetivo principal es - la investigación en materia de productividad y proporcionar programas de formación profesional. Los cursos que se imparten están orientados a capacitar al personal obrero en - el manejo de maquinaria de taller, trabajos de madera, electrónica, construcción, electricidad, soldadura y mantenimiento principalmente.

e).- CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS MEXICANO-ALEMAN (CETMA).

El CETMA fué creado por convenio suscrito en 1966, entre los gobiernos de México y la República Federal Alemana. El objetivo principal de este centro es preparar obreros - especializados, supervisores y técnicos de mecánica, electricidad y fundición.

Por otra parte, existen también institutos de Educación Obrera que dependen de la C.T.M. y Centros de Capacitación que dependen de otras organizaciones sindicales.

Si bien todas las instituciones antes mencionadas tienen distintas procedencias, la mayoría de ellas coinciden en preparar a la fuerza de trabajo del país con el propósito de incrementar la productividad tanto a nivel empresarial como nacional.

CAPITULO II

SU OBLIGATORIEDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1978
Y ARTICULOS REFERENTES A LA CAPACITACION.

La capacitación y adiestramiento desde el punto de vista legal la encontramos debidamente estipulada en la Constitución Política (Art. 123) y en la Ley Federal del Trabajo.

La Reforma a la Fracción XIII Apartado A del Art. 123 de la Constitución Política, se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978 y establece lo siguiente:

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

Esta reforma eleva la capacitación a la categoría de garantía social.

Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento son publicadas en el Diario Oficial del 28 de abril de 1978 para entrar en vigor el 1^a de mayo de ese año quedando reformados los artículos 3^a, 25, 132, 159, 391, 412, 526, 529, 537 y 539 incluyendo además el Capítulo III Bis del Título IV que comprende los Artículos 153 A al 153 X.

A).- Objetivos de la Capacitación

Art. 153-F

La capacitación y adiestramiento tienen como fines actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, - preparándolo para un ascenso, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad, así como de proporcionar la - oportunidad de obtener un mejor nivel de vida.

Con los objetivos de la capacitación y adiestramiento anteriormente mencionados se puede comprender más profunda- mente el artículo 3ª de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que es de interés social el promover y vigilar la ca- pacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En el artículo 132 de la misma Ley, se vigoriza la - - obligación del patrón de capacitar y adiestrar a los traba- jadores.

B).- Derechos de los Trabajadores

Los derechos de los trabajadores se encuentran repre-- sentados principalmente en los Arts. 153 A, 153 I, 153 T, - 153 X, 25, 25 Fracción VIII y 391 Fracción VIII de la LFT en las cuales se establece el derecho del trabajador a la capa- citación y adiestramiento así como a formar parte de la Co-- misión Mixta por medio de sus representantes, a efecto de -- participar en la toma de decisiones en cuanto a Planes y - - Programas, formas de instrucción, expedición de constancias, etc. Asimismo el trabajador podrá exigir la constancia de - habilidades laborales que le corresponde en cualquiera de --

los siguientes casos:

- Si ha sido aprobado en los exámenes de capacitación y adiestramiento.
- Si al negarse a recibir capacitación y adiestramiento demuestre mediante exámen de suficiencia ante la entidad instructora sus conocimientos.

De esta forma podrá figurar en los registros de constancias de habilidades laborales.

El escrito en el que se especifiquen las condiciones de trabajo deberá contener la indicación de que el trabajador - será capacitado y adiestrado de acuerdo a los planes y programas establecidos para la empresa. Si se trata de Contrato Colectivo de Trabajo, este deberá contar con cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento, así como las disposiciones sobre la misma, que se le debe impartir a quienes vayan a laborar por primera vez en la empresa y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse. Por otra parte los trabajadores podrán, a través de sus representantes, formar parte del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que les corresponde.

En caso de que no se lleven a cabo algunas obligaciones expresadas en este capítulo (153), los trabajadores podrán acudir a las juntas de Conciliación y Arbitraje.

C).- Obligaciones de los trabajadores.

Si bien la ley marca derechos para los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento también les impone en sus Arts. 153 U y 153 H las obligaciones que se derivan de ese derecho.

Si el trabajador se negara a recibir capacitación una vez implantado un programa, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y el inmediato superior, deberá acreditar su capacidad presentando un exámen de suficiencia ante la entidad instructora como lo señala la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento. Una vez aprobado el exámen se entregará al trabajador su constancia de habilidades laborales.

En cuanto a los trabajadores que reciben capacitación y adiestramiento deben asistir a los cursos puntualmente y atender a las indicaciones de las personas que imparten la capacitación, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

D).- Obligaciones de los patrones.

Estas obligaciones se encuentran señaladas en la Fracción XV del Art. 132 de la L.F.T. Art. 132 Fracción XXVIII, Art. 153 O, Art. 153 K, Art. 153 S, Art. 25 Fracción VIII, Art. 391 Fracción VII, Art. 391 Fracción VIII, Art. 153 N, 153 W, 153 I, 509. Dichas disposiciones señalan la obligación que tiene el patrón de impartir capacitación y adiestra-

miento a sus trabajadores así como de integrar y formar parte de las Comisiones Mixtas que se deben formar en la empresa.

Podemos ver que estas comisiones tienen como función -- vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento implantado en la empresa, e investigar las causas de los riesgos de trabajo, proponiendo medidas para prevenirlos y vigilar su cumplimiento.

Por otra parte es necesario que informe a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de dichas Comisiones. Asimismo se deben constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de acuerdo a la Rama Industrial o actividades de que forman parte.

En lo que se refiere a los contratos de trabajo se deberá incluir la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado de acuerdo a los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, si se tratara de un Contrato Colectivo se deberá incluir las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento en la empresa o establecimientos que comprenda, así como las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento. Los planes y programas que se hayan acordado establecer se deberán presentar para aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y una vez aprobados se deberán aplicar de inmediato.

Por último, la empresa está obligada a enviar las listas de las constancias que haya expedido a los trabajadores para el registro y control de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

En caso de que el patrón no cumpla con la obligación de presentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de Capacitación se hará acreedor de una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general (la multa se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello Art. 994 Frac. IV de la Ley Federal del Trabajo).

E).- Como cumplir con la obligación de capacitar.

En los apartados (153 B al 153 E), la Ley señala quienes pueden impartir la Capacitación, qué requisitos deben cumplir las instituciones que se decidan por la capacitación como su giro, como deben formularse los planes y como ha de impartirse la Capacitación a los trabajadores.

Hace también referencia que la Capacitación deberá ser o darse dentro de la jornada de trabajo a menos que por la naturaleza de los servicios no pueda proporcionarse dentro de la misma, entonces se dará fuera de la jornada de trabajo.

F).- Derechos del patrón:

En caso de que no se lleven a cabo algunas de las disposiciones expresadas en este capítulo (153) las empresas -

podrán acudir a las juntas de Conciliación y Arbitraje.

G).- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Para la operatividad del sistema de Capacitación y -- adiestramiento, la Ley prevee la constitución de una Comi- -- sión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (Arts. 153 I - - 153 J) en cada empresa que deberá estar integrada por igual número de representantes de trabajadores y del patrón. Di- -- chas comisiones vigilarán la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar - la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y suge- -- rirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto -- conforme a las necesidades de los trabajadores y las empre- -- sas.

Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcio- -- nen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabaja- -- dores.

H).- Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

En lo referente a los Comités Nacionales de Capacita- -- ción la Ley Federal del Trabajo en sus Arts. 529, 153 K, -- 153 L estipula lo siguiente:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá con- -- vocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adies-

tramiento de tales ramas industriales o actividades, los - -
cuales tendrán carácter de órganos auxiliares de la Unidad -
de Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a
que se refiere esta Ley.

Dichos Comités tendrán facultades para:

- I.- Participar en la determinación de los requerimien--
tos de capacitación y adiestramiento de las ramas o
actividades respectivas;
- II.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional
de Ocupaciones.
- III.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento
para el trabajo.
- 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.
- VI.- Gestionar ante la autoridad laborar el registro de
las constancias relativas a los conocimientos o ha-
bilidades de los trabajadores que hayan satisfecho
los requisitos legales para tal efecto.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las
bases para determinar la forma de designación de los miem- -
bros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestra- -
miento así como las relativas a su organización y funciona--
miento.

Por su parte, las autoridades de las entidades federativas deberán coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

I).- Planes y Programas.

En cuanto a los requisitos que deberán reunir los planes y programas para su presentación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentran señalados en los arts. 153 Q, 153 R y 412 de la Ley Federal del Trabajo donde se establece que:

- Los programas no podrán referirse a períodos mayores de 4 años.
- Deben comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- Ser precisos en las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- Señalar el proceso de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.
- Especificar el nombre y número de registro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- Todos aquellos otros que se establezcan de acuerdo a los anteriores generales de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

La Ley otorga 60 días hábiles que sigan a la presentación de planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones pertinentes.

Una vez autorizados dichos planes y programas las empresas deberán implantarlos de inmediato.

II.1 UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (U.C.E.C.A.)

ANTECEDENTES

En 1970 cuando, debido a los avances tecnológicos, la gran cantidad de mano de obra no calificada y las deficiencias del aparato productivo nacional, se inicia una etapa - en materia de educación de Recursos Humanos, con el propósito de mejorar los índices de producción. En este año se logró la obligación patronal de que se capacitara y adiestrara a sus trabajadores para incrementar así la productividad y nivel de vida del trabajador; sin embargo debido a su generalidad, el cumplimiento de esta Ley se dejó a voluntad e iniciativa de las personas, no teniendo los resultados esperados.

Posteriormente se realizan una serie de estudios para ver las necesidades e implantar una estructura que tuviera relación con los aspectos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, para que estos tuvieran una intervención activa y comprometedora.

De acuerdo a esto se elabora el planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Posteriormente se promovió la Reforma Constitucional (Art. 123, Frac. XIII) que apareció el 9 de Enero de 1978, en el Diario Oficial, y fué retenida como se menciona al inicio de este capítulo en el Art. 153 de la Ley Federal del Trabajo que --

constituirá el fundamento jurídico necesario para el establecimiento del mismo, fijando la estructura básica que - - autorizara al sistema a adaptarse a nuevas situaciones sin cambiar la estructura de los Arts. 537, 538, 539 A, B, C, - D, F.

Esta Reforma incluye la creación de nuevos órganos que permitirán la realización y vigilancia de todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento; para esto se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (UCECA).

Administrativamente U.C.E.C.A. depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; mantiene estrecha relación con la Secretaría de Educación Pública, por la expedición de certificados obteniéndose la acreditación por medio de las - dos Secretarías. U.C.E.C.A., está integrada en forma sencilla y al servicio de los factores productivos, su funcionamiento dependerá si cuenta con la colaboración y participación de los que deben llevar adelante esta tarea.

Se creó un Consejo Consultivo que está integrado por representantes de las organizaciones empresariales y patronales, encargadas de asesorar desde el punto de vista de las - ramas Federales, para que en el momento que U.C.E.C.A. mostrara sus disposiciones y recomendaciones fueran afines con las necesidades de empresarios industriales, comerciales y en general con todos los que forman el desarrollo de México. (Art. 539-A).

REGLAMENTO INTERIOR DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO,
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (U.C.E.C.A.).

El Reglamento Interior de la U.C.E.C.A. tiene como objetivo el establecer normas para la realización de las funciones de la unidad como son las de manejar el Servicio Nacional del Empleo, la de promover y supervisar la colocación de los trabajadores, promover, organizar y supervisar la capacitación y la de registrar las constancias de habilidades laborales, que reciben los trabajadores ya capacitados.

De la misma manera determina su estructura orgánica de la unidad y está representada como sigue:

Un coordinador general y dos direcciones; la del empleo y la de capacitación y adiestramiento. Así como los requisitos de las personas que ocuparán dichos puestos; también los que serán órganos asesores y auxiliares que habrán de integrarse posteriormente como son: Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, los consejos consultivos del empleo capacitación y adiestramiento y los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.

El Coordinador General dirige y coordina a través de dos direcciones; la del empleo y la de capacitación y adiestramiento. Asimismo la dirección del empleo tiene como función específica la de planeación del empleo, promoción de empleos y colocación de trabajadores, la dirección de capacitación y adiestramiento cuenta a su vez con tres direcciones:

I.- Subdirecciones de Registro y Verificación.

- a) Registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- b) Registro de Planes y Programas de Capacitación y - - Adiestramiento.
- c) Registro de Constancias y Habilidades Laborales.

Se transcribirá el Reglamento de U.C.E.C.A. por ser de interés fundamental para este tema:

Capítulo.- De la competencia.

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

- I.- Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- II.- Promover y Supervisar la colocación de los trabajadores;
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales;
y
- V.- Las demás que le fijen las Leyes.

Capítulo II.- De los Organos de la Unidad.

Artículo 2.- La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento se integrará como sigue:

- I.- Un Coordinador General;
- II.- Una Dirección del Empleo;
- III.- Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento; y
- IV.- Los demás órganos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

Artículo 3.- El Coordinador General y los Directores deberán satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

- I.- Ser Mexicano, mayor de edad;
- II.- Tener grado académico de licenciatura, título profesional debidamente registrado y práctica profesional mínima de tres años;
- III.- No ser ministro de ningún culto religioso; y
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Capítulo III.- De los Organos Asesores y Auxiliares de la Unidad.

Artículo 4.- Serán órganos asesores de la Unidad:

- I.- El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que estará integrado por sendos representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Comercio - de Patrimonio y Fomento Industrial, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones, que sean designados por - --

dichas organizaciones, conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, y fungirá como Secretario del mismo, el Coordinador General de la U.C.E.-CA.

II.- Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, que estarán integrados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá y por sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de -- las organizaciones locales de trabajadores y tres -- representantes de las organizaciones patronales de la entidad, que serán designados en cada caso conforme a las bases que expidan conjuntamente el Gobierno del Estado de que se trate y la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo.

Artículo 5.- Serán órganos auxiliares de la unidad, los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que se integren por razones industriales o actividades, conforme a las bases que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 6.- El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, los Consejos Consultivos Estata-- les de Capacitación y Adiestramiento y los Comités Naciona-- les de Capacitación y Adiestramiento por ramas, que se - - constituyan, se regirán por los respectivos reglamentos in-- teriores que expidan los propios consejos.

Capítulo IV.- De las Atribuciones.

Artículo 7.- Serán Facultades del Coordinador General dirigir y coordinar las funciones de la unidad.

Artículo 8.- Serán funciones de la Dirección del Em-- pleo:

I.- En materia de planeación del empleo:

- a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra - rural y urbana.
- b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volúmen y sentido de crecimiento.
- c) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.

II.- En materia de promoción de empleo:

- a) Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades del empleo.
- b) Promover lineamientos para orientar la forma-- ción profesional hacia las áreas con mayor de-- manda de mano de obra.

- c) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores entre la Federación y las Entidades Federativas.

III.- En materia de colocación de trabajadores:

- a) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la S.E.P.
- b) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia - - aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos - que les resulten más idóneos.
- c) Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y, en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de - agencias privadas que se dediquen a ello.
- d) Vigilar que las entidades privadas a que alude - el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga la Ley Federal del Trabajo, sus re--glamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.
- e) Intervenir, en coordinación con las respectivas unidades administrativas de la Secretaría de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

IV.- En general, realizar todas aquellas funciones que las Leyes y reglamentos encomiendan a la S.T.P.S.

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

I.- En materia de capacitación y adiestramiento:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de 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 en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales en que señalen los requisitos que deban observar los planes de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento correspondiente.
- d) Autorizar y registrar, en los términos del Artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas probadas 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 y adies-- tramiento que los patrones presenten.
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de siste-- mas generales que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artf iculo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deben imponer se por infracciones a las normas contenidas en - el capítulo tercero Bis del Título IV de la pro- pia Ley Federal del Trabajo.
- h) Establecer coordinación con la S.E.P. para im- - plantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, o en su caso, pa - ra la expedición de certificados conforme a lo - dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

II.- En materia de registro de constancias de habilida-- des laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro - de cada una de las ramas industriales o activi- dades.

b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, en el caso - previsto por el Artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo.

III.- En general realizar todas aquellas funciones que - las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta materia.

Capítulo V.- De los Manuales de Organización, de Procedimientos y de Servicio al Público.

Artículo 10.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público, que rijan las actividades de la U.C.E.C.A.

Capítulo VI.- De las Suplencias.

Artículo 11.- El Coordinador General de la Unidad y los Directores de ésta, serán suplidos en sus ausencias por los funcionarios que designe el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO III

INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

A).- CONCEPTO DE CONSTRUCCION:

"La actividad construcción comprende los trabajos efectuados por establecimientos o unidades dedicadas principalmente a la organización y/o realización, total o parcial - de edificios y obras de ingeniería civil tales como obras de urbanización, saneamiento, de electricidad, de comunicaciones y transportes, hidráulicas y marítimas". (5)

B).- ANTECEDENTES DE LA CONSTRUCCION EN MEXICO.

La construcción fué conocida y practicada por los aztecas, su ciudad perfectamente trazada causó la admiración de los conquistadores, por sus calzadas, palacios, mercados, su acueducto, red de canales, predominando las construcciones de carácter religioso como el gran teocalli o templo mayor.

Durante el dominio colonial de España la actividad constructora es monopolizada por el estado se dirige principalmente a la traza de ciudades y a partir de 1523 a - - abrir los primeros caminos de herradura. Todas las obras de construcción tuvieron como función la dominación de la

(5) "La Construcción en México". Revista Mexicana de la Construcción (No. 328 febrero) México: CNIC, 1982 p.15

población y el territorio, así como la extracción y traslado de los recursos naturales de México hacia España. De esta manera, una de las actividades que más construcciones generó fué la minería y a través de ella la enseñanza de la ingeniería en México al ser creado en 1792 el "Real Colegio y Seminario de Minas".

En el México independiente (1852 - 1900) se inició la construcción de las primeras líneas ferroviarias y se hicieron los puertos de Tampico, Veracruz, Manzanillo, Coatzacoalcos y Salina Cruz. En 1881 se instaló la primera planta generadora de energía en la Ciudad de México.

De 1880 a 1910 la industria de la construcción se encontraba en manos de Capital y Tecnología extranjera, la capacidad de obtención de créditos en el extranjero era la base del desarrollo económico del país. No obstante, en 1891 se creó la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas, tomando a su cargo la construcción de obras de infraestructura nacional. Más tarde, en la fase armada de la revolución mexicana se suspendieron en la mayoría las obras de construcción debido a la inestabilidad política y económica que imperaba en el país.

Posteriormente, en 1925 con la creación de la Comisión Nacional de Irrigación, se inicia la etapa constructiva de la revolución. Se inician programas de obras públicas, que cobran en ese momento un carácter nacionalista, sin embargo las obras son encomendadas a empresas extranjeras, debido a que las constructoras mexicanas no contaban con experiencia,

maquinaria y técnicas necesarias para hacerse cargo de las obras, las construcciones modernizantes exigían un desarrollo de la construcción en términos industriales, métodos y técnicas de construcción pesada, maquinaria y equipo, amplia disponibilidad de mano de obra calificada, elementos que no podían ser reunidos en el país. De esta forma, la actividad constructora se ve dominada por empresas extranjeras principalmente norteamericanas.

En 1926 como consecuencia del incremento de la actividad económica se crea la Comisión Nacional de Caminos, que llevaría a cabo la construcción de las principales redes camioneras del país. En el año de 1930 el estado formula el primer programa de obras a ejecutar y proyecta la forma de financiarlo, teniendo en cuenta la necesidad de que fueran constructoras nacionales las que lo llevaran a cabo. En esta época se desarrolla un movimiento que comprende tres etapas:

PRIMERA ETAPA (1930 - 1940)

Se inicia en México la industria de la construcción nacional, con pequeñas inversiones que hizo el gobierno federal en obras públicas, principalmente caminos y obras hidráulicas. Los gobiernos de los estados realizaron inversiones mínimas y las primeras obras se contratan con compañías extranjeras, al finalizar esta etapa ya existían compañías nacionales que empezaron a contratar trabajos con el gobierno federal.

SEGUNDA ETAPA (1941 - 1950)

Durante este período se advierte que el país cuenta ya con técnicos y personal mexicano capaces de dirigir operar y mantener una gran industria. El gobierno invierte sumas importantes en obras públicas e inicia la contratación de obras por concurso. Por su parte los gobiernos de los estados aumentan poco a poco sus inversiones en obras públicas pero sin llegar a cantidades de gran importancia. Por otra parte las dependencias oficiales y particulares, empiezan a seleccionar empresas con suficiente equipo y personal, así como capacidad económica para cumplir con los compromisos que contrajeran.

TERCERA ETAPA (1951 - 1965)

El Gobierno Federal continúa realizando inversiones importantes y los gobiernos de los estados siguiendo su ejemplo, invierten parte de su presupuesto a obras públicas.

Con base en esto el capital privado decide invertir sumas considerables, no solamente en la construcción de edificios, sino también en importantes conjuntos de edificios destinados a diversos fines, como centros de estudio, casas habitación, comercios, despachos, establecimientos industriales, centros de diversión, moradas colectivas etc.

C).- IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

La importancia que dentro de la actividad económica de los países más desarrollados tiene la industria de la construcción es muy notable, en virtud de que además de propo-

cionar trabajo directamente a los obreros de la construcción, se crean industrias manufactureras conexas que producen los materiales necesarios para la construcción misma, y son fuentes de trabajo permanente para un número considerable de trabajadores.

A través de la construcción se logran frutos inmediatos de recuperación económica y que por las características especiales de la inversión en obras que generan bienestar, se puede lograr un avance en la economía de los países.

Es importante destacar el comportamiento de esta rama es muy sensible al crecimiento de la economía, la cual se explica por un lado, en virtud de que la construcción depende de la generación de ahorro y de otro, por el comportamiento de la inversión total, el cual se ve afectado a su vez, por la magnitud de orientación de la inversión pública.

En lo referente al comercio internacional de esta actividad, las empresas constructoras únicamente exportan servicios de ingeniería, estudios, proyectos y consultoría, ya que los bienes que producen no tienen posibilidad de ser exportadores.

La importancia socioeconómica de la construcción se puede resumir en los siguientes índices económicos.

- 1).- Aportación que tenga al producto interno bruto.
- 2).- Contribución a la formación del capital.
- 3).- Participación en el empleo-ocupación.
- 4).- Aportación a la remuneración de asalariados.

La construcción es la responsable de proveer la infraestructura para la sociedad productiva del país, combinando en el desarrollo de su actividad la ingeniería con la administración y manejando equilibrada y racionalmente los intereses técnicos, económicos y sociales involucrados.

Dentro del complejo de individuos y organizaciones que realizan actividades de construcción, se ha denominado "Industria de la Construcción" al grupo de personas físicas y morales constituidas empresarialmente y caracterizadas por poseer una organización administrativa, la capacidad técnica y recursos de capital crédito para tal efecto.

D).- PROBLEMATICA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

A partir de 1978, la demanda de mano de obra efectuada por las empresas de la rama de la construcción había crecido con tasas elevadas de aproximadamente 11% en promedio, - para llegar a una ocupación total de 1,500,000 trabajadores, en el año 1982, en que se empezó a elaborar esta tesis.

Por otro lado la estructura de las obras demandadas ha cambiado y por lo tanto se modificó la composición de los ocupados en la actividad construcción.

El mercado de trabajo implicó en primer lugar un fuerte auge en la construcción industrial y pesada, como resultado se incrementó la demanda de obra a corto plazo, concentrándose por el propio carácter de estas obras en oficios particulares, oficios requeridos en la industria Metalmeccánica, - provocando la piratería de la mano de obra calificada.

En segundo lugar la forma de financiamiento, por la -- magnitud de las obras y por obras generadas por el Sector -- Público, donde gran número de trabajadores dependen de la -- estabilidad de su empleo, así como de la coyuntura por la -- que atraviese el país.

En tercer lugar la índole de las obras pesadas e indus -- triales, así como su magnitud, hace que estén en un proceso -- más avanzado de industrialización, llevando esto consigo una -- mayor fragmentación del proceso laboral que implica una me-- -- nor flexibilidad del mismo, requiriendo incorporación de tra -- bajadores especializados.

A pesar de que la construcción como actividad ha sido -- una de las ramas económicas más involucradas en el proceso -- de expansión económica de los últimos años y si bien que es -- to se ha reflejado en el número de empleos generados, en -- -- cuanto a las condiciones de trabajo aún no se presentan indi -- caciones que estas se han mejorado.

En 1982 la oferta de mano de obra creció frente a la de -- manda aunque al iniciarse la recesión en la economía general -- y en la rama de la construcción en particular, que tuvo su -- inicio en la segunda mitad de 1981, la retracción se empezó -- a manifestar por la devaluación y el corte presupuestal de -- febrero del año mencionado. El impacto de la reducción de -- personal ocupado, en la industria de la construcción fué -- -- aproximadamente para la segunda mitad del año de 1983 de me -- dio millón.

Un hecho actual de la Industria de la Construcción es que ha sido constantemente el refugio preferido de los obreros migratorios del sector agrícola, por lo que dicha industria está considerada como una etapa transitoria antes de que los obreros migratorios se integren a otras actividades industriales.

Esta concepción de transición que atribuye al empleo en la construcción un aspecto accidental con tantas consecuencias económicas y sobre todo sociales para los trabajadores, es estimulada por otra característica concerniente a la situación del mercado de trabajo en esta Industria.

En efecto, esta última se identifica más bien con una fuente de oferta ilimitada de trabajo. No obstante, los puntos de estrangulamiento esporádicos y temporales comienzan a hacer su aparición principalmente con respecto a ciertas categorías la mano de obra especializada.

Otro problema es que el nivel de instrucción de los obreros de la construcción es muy baja, quizá la más baja en comparación con la de otros obreros. Los argumentos en favor de esta afirmación no faltan, como tales, se puede citar principalmente el gran número de albañiles no calificados.

Por otra parte la eventualidad del trabajador dificulta la labor de enseñanza y convencimiento, lo que hace casi imposible la formación y desarrollo de un programa de capacitación y adiestramiento.

Por todo lo anteriormente mencionado la mayoría de las empresas constructoras, se quejan de no encontrar técnicos y operadores eficientes, gente bien preparada que se encargue de la operación, mantenimiento y reparación de su maquinaria, reduciendo así el tiempo perdido por paro de equipo, disminución de la vida útil del mismo ocasionada por una operación y mantenimiento inadecuado.

Esto se debe en gran parte a que los obreros en general realizan sus tareas con poco sentido de responsabilidad y sin ningún interés, las causas principales de esta actitud radican en la carencia de habilidad y en un raquítico medio de vida, exagerada pobreza e inseguridad que apenas crean en el débiles incentivos.

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Para la ejecución de este estudio, se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El desarrollo económico de un país se medía anteriormente por los bienes de capital que se poseían; sin embargo, el capital por sí solo no implica la existencia de un desarrollo económico, para esto es necesario que las personas sepan como aprovechar los recursos naturales con los que se cuenta y conozcan la tecnología (maquinaria y equipo, instalaciones etc.), para que puedan ser puestos a trabajar de una manera eficiente.

México cuenta con una enorme cantidad de mano de obra no calificada, mientras que existe una gran demanda de mano de obra especializada y escasez de la misma. El gobierno -- del país conciente de este problema, decidió tomar medidas -- para garantizar el acceso de los trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento, elevándola a nivel de garantía social en su Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 28 de abril -- de 1978, como se mencionó con anterioridad.

Dicha reforma tiene por objeto beneficiar a trabajadores y empresarios, pretendiendo por un lado, dar la oportunidad al trabajador de desarrollarse en su trabajo, obtener un

mejor nivel de vida, incrementar sus conocimientos y habilidades, y por el otro, permitir al empresario obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo.

El principal interés de esta investigación es conocer - si realmente se ha dado cumplimiento a dicha Ley y que resultados han obtenido empresarios y trabajadores.

H I P O T E S I S

Investigar si a partir de la obligatoriedad de la capacitación y adiestramiento en 1978, se estarán logrando sus - objetivos respecto al desarrollo personal y de las organizaciones.

La investigación se limitará a las empresas grandes en el Distrito Federal en la Industria de la Construcción.

OBJETIVOS GENERALES

- Conocer si la capacitación se imparte en la Industria de la Construcción.
- Saber si se están cumpliendo los objetivos de la capacitación en la Industria de la Construcción.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Saber que importancia se le dá a la capacitación y -- adiestramiento de los trabajadores en la Industria de la -- Construcción.

- Conocer que opinión tienen los empresarios de la Industria de la Construcción sobre la capacitación.

- Saber cuales son los beneficios y problemas a los que se enfrenten los empresarios al impartir capacitación y adiestramiento.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En un inicio el objetivo de la investigación fué conocer los resultados de la capacitación a nivel administrativo y obrero de los trabajadores de la Industria de la Construcción. Sin embargo, durante el desarrollo de la misma y mediante las entrevistas realizadas a los empresarios, en las cuales se solicitó autorización para entrevistar a sus trabajadores en ambos niveles fué rechazada esta solicitud debido a que, según afirmaron, prácticamente la capacitación no se daba a nivel obrero, pues se les dificultaba motivar al trabajador para que este aceptara asistir a un curso de capacitación. Por otra parte, el proceso de capacitación tenía que empezar desde la alfabetización para ese tipo de personal.

Otro problema, para organizar cursos de capacitación a nivel obrero era la eventualidad de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones no alcanzan a terminar el curso, re presentando para los empresarios una pérdida de tiempo y de recursos.

Unicamente se imparte capacitación a trabajadores de - planta o que sobresalen al realizar su trabajo; el resto -- del entrenamiento son solamente experiencias en el trabajo.

Solo algunas empresas justifican la capacitación a nivel obrero, mediante cursos de alfabetización.

Por los motivos antes expuestos la investigación se -- orientó hacia el nivel administrativo, que fué al que se tu vo acceso para entrevistar a los trabajadores, y así poder obtener el resultado cuantitativo.

Las técnicas utilizadas para la realización de esta in vestigación fueron las siguientes:

Investigación documental

Se realizó mediante consulta de libros, folletos, re-- vistas etc.

Investigación de campo

El estudio se llevó a cabo con apoyo en dos encuestas;
A).- Encuestas a empresas constructoras.

La primera encuesta estuvo destinada a los empresarios de la construcción, (en general empresas constructoras gran des en el D.F.). Entendiéndose por empresa grande aquella que cuenta con un capital social mayor de 60 millones de - pesos (según criterio del Fondo de Garantía Industrial).

Para determinar la población a investigar se consultó el Directorio de Socios de la Cámara Nacional de la Indus-- tria de la Construcción de 1982 el cual especifica:

- Razón Social.
- Nombre del propietario.
- Dirección.
- Teléfono
- Entidad
- Capital Social.

De dicho Directorio se seleccionaron las empresas grandes en el Distrito Federal, en base al criterio anteriormente señalado, obteniéndose así una población total de 54 empresas constructoras grandes en el D.F.

Determinación del tamaño de la muestra

Para el desarrollo de este punto se requerirán elementos estadísticos para lo que es necesario describir el universo o población.

Se pretende estudiar tanto a empresas grandes de la Industria de la Construcción en el Distrito Federal como a sus trabajadores.

Para determinar el tamaño de la muestra de las empresas se aplicará la fórmula para poblaciones menores de 10,000 -- debido a que la población a estudiar es pequeña. (*)

Fórmula para universos menores de 10,000

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

(*) Para determinar el tamaño de la muestra de las empresas y trabajadores consultamos al Prof. Jorge Cardiel Hurtado, quien nos orientó en la elección y desarrollo de las fórmulas correctas de acuerdo a nuestra investigación.

Donde:

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso.

E^2 = Precisión con que generaliza el resultado.

N = Tamaño de la muestra.

Sustitución de la fórmula

Z = 1.64

p = .6

q = .4

N = 54

E = .15

$$n = \frac{(1.64)^2 (.6) (.4) 54}{(.15)^2 (53) + (1.64)^2 (.6) (.4)}$$

$$n = \underline{19.04}$$

LISTADO DE EMPRESAS QUE FORMAN LA MUESTRA

- 1).- México Compañía Constructora, S. A.
- 2).- Constructora Tatsa, S. A.
- 3).- Desarrollo de Infraestructura, S. A. de C. V.
- 4).- Proyectos y Administraciones, S. A.
- 5).- Gutsa Construcciones, S. A. de C. V.
- 6).- Desarrollo Urbano Integral.
- 7).- Constructora Velázquez Herrera, S. A. de C. V.
- 8).- Ingeniería de Sistemas Asociados, S. A.
- 9).- Grupo I.C.A. Div. Construcción Pesada.
- 10).- Grupo I.C.A. División de Construcción Urbana.

- 11).- Coconal, S. A.
- 12).- Ingenieros y Arquitectos, S. A.
- 13).- Bufete Industrial DISEÑOS Y PROYECTOS, S. A.
- 14).- Canalizaciones Mexicanas.
- 15).- Constructora Raudales, S. A.
- 16).- Productos de Concreto Tolteca, S. A. de C. V.
- 17).- Proyectos Populares, S. A. de C. V.
- 18).- Organización Mexicana de Construcciones, S. A.
- 19).- Estructuras y Cimentaciones (I.C.A.)

Las empresas que formaron la muestra se eligieron a --
través del método aleatorio simple.

B).- Encuesta a trabajadores.

La segunda encuesta estuvo destinada a trabajadores de nivel administrativo (en general personal de oficinas) de - la Industria de la Construcción.

Determinación del tamaño de la muestra.

Debido a que se desconoce la población total de trabajadores administrativos se aplicará la fórmula para universos infinitos.

Fórmula para universos mayores de 10,000

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$

Donde:

$$Z = 1.64$$

$$p = .5$$

$$q = .5$$

$$E = .15$$

Sustitución de la fórmula

$$n = \frac{(1.64)^2 (.5)(.5)}{(.15)^2}$$

$$n = 45$$

Cabe aclarar que la muestra de trabajadores administrativos se cubrió con los casos que fué posible entrevistar.

IV.1 ELABORACION Y APLICACION DE CUESTIONARIOS

A. ELABORACION DE CUESTIONARIOS.

Cuestionario Piloto

Para la elaboración de los cuestionarios piloto fué necesario primeramente entrevistar a personas compenetradas con el funcionamiento de la Industria de la Construcción y visitar algunas obras para formar un criterio global y proceder así al planteamiento y ordenación de las preguntas -- que contendrían los cuestionarios. Posteriormente se procedió a su aplicación.

Una vez aplicado el cuestionario piloto se analizaron los resultados de la prueba; se hicieron correcciones, se ampliaron algunas preguntas y algunas se modificaron en su contenido o en su redacción.

El cuestionario piloto tuvo por objeto conocer la claridad que tenían las preguntas, el grado de dificultad que tenían las mismas y el interés que los entrevistados mostraron hacia ellos; pudiendo así, determinar si cumplían con su objetivo.

El cuestionario a las Empresas constructoras está estructurado con preguntas dicotómicas y de opción múltiple, las preguntas planteadas en él siguen un orden de interés:

Pregunta 1

Pretende conocer el número de empleados.

Pregunta 2

Esta pregunta proporcionará un dato importante, permitirá conocer si la empresa está cumpliendo con la Ley de -- Capacitación.

Pregunta 3

El propósito es saber si los cursos que imparte la empresa son acordes a sus necesidades, ya que esto se reflejará en los beneficios obtenidos por la empresa (pregunta - 12).

Pregunta 4

La frecuencia con que sea impartida la capacitación in fluye en forma directa en los resultados que se obtengan de ésta. Tiene estrecha relación con los beneficios que pueda obtener la empresa al impartir capacitación a los trabajadores. (preg. 12).

Pregunta 5

Se desea saber si en realidad las empresas constructoras acuden al Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), o bien conocer con que instituciones especializadas cuenta para impartir capacitación.

Pregunta 6

Conocer si antes de la obligatoriedad de la capacitación, ésta ya se impartía en las empresas o si es una actividad nueva en ellas.

Pregunta 7

Se pretende conocer si la capacitación se está impartiendo a todos los puestos y niveles de las empresas de la Industria de la Construcción, según lo establecido.

Pregunta 8

Saber si las empresas realizan una evaluación de los resultados de la capacitación, ya que esto puede indicar el interés o importancia que el empresario puede tener en esta actividad y si la considera una inversión.

Pregunta 9

Conocer la imagen que tiene de la capacitación el empresario de la Industria de la Construcción.

Pregunta 10

Pretende confirmar la pregunta 9 y conocer los objetivos del empresario al impartir la capacitación a sus trabajadores.

Pregunta 11

Se desea conocer si la empresa promueve al personal capacitado y que motivación se le da para despertar su interés en capacitarse.

Pregunta 12

Conocer los beneficios que obtienen los empresarios como resultado de impartir capacitación a sus trabajadores.

Pregunta 13

Conocer los problemas que los empresarios han encontrado al impartir capacitación.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
 SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

"RESULTADOS OBTENIDOS EN CAPACITACION A PARTIR
 DE SU OBLIGATORIEDAD LEGAL (1978) EN LA - - -
 INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION".

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____

PUESTO QUE OCUPA: _____

INDICACIONES: CRUCE CON UNA X O ENNUMERE EL PARENTESIS QUE CO-
 RRESPONDA A SUS RESPUESTA(S) ADECUADA.

1.- ¿CUANTOS EMPLEADOS TIENE EN SU EMPRESA A NIVEL ADMINISTRA-
 TIVO EN EL D.F.?

2.- DENTRO DE LA EMPRESA: ¿SE HAN LLEVADO A CABO PROGRAMAS DE
 CAPACITACION?

SI () NO ()

3.- ¿REALIZA ESTUDIOS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPA-
 CITACION ANTES DE LLEVAR A CABO UN PROGRAMA AL RESPECTO?

SI () NO ()

4.- ¿CON QUE FRECUENCIA ES IMPARTIDA?

- () DE 3 A 6 MESES
 () DE 6 MESES A 1 AÑO
 () DE 1 A 2 AÑOS
 () DE 2 A 3 AÑOS
 () DE 3 A 4 AÑOS.

5.- ¿CON QUE TIPO DE INSTITUCIONES ESPECIALIZADAS SE CUENTA -
 PARA IMPARTIR LA CAPACITACION? (Enumere en orden de im-
 portancia).

- () ARMO-ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE -
 OBRA.
 () CECATI-CENTRO DE CAPACITACION TECNICA IN--
 DUSTRIAL.
 () ICIC-INSTITUTO DE CAPACITACION DE LA INDUS-
 TRIA DE LA CONSTRUCCION.
 () CAO-CENTRO DE ADIESTRAMIENTO OPERATIVO.

- () IPN-INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL.
- () UCECA-UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, -
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- () OTROS.

6.- ¿DESDE CUANDO SE IMPARTE CAPACITACION EN SU EMPRESA?

- () DE 6 MESES A 1 AÑO
- () DE 1 AÑO A 2 AÑOS
- () DE 2 AÑOS A 3 AÑOS
- () DE 3 AÑOS A 4 AÑOS
- () DE 5 AÑOS O MAS.

7.- EN SU PROGRAMA DE CAPACITACION ESTAN COMPRENDIDOS TODOS -
LOS NIVELES Y PUESTOS DE LA EMPRESA?

SI () NO ()

8.- ¿EXISTEN EN SU EMPRESA METODOS PARA EVALUAR LOS RESULTA-
DOS DE LA CAPACITACION?

SI () NO ()

CUALES:

- () EVALUACION DE APRENDIZAJE
- () EVALUACION COSTO-BENEFICIO DE LA CAPACITA
CION.
- () EVALUACION DE RECURSOS
- () EVALUACION EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.

9.- JERARQUICE DESDE SU PUNTO DE VISTA LO QUE REPRESENTA PARA
USTED LA CAPACITACION.

- () UNA INVERSION
- () UNA NECESIDAD
- () UN GASTO
- () UNA OBLIGACION

10.- QUE OBJETIVOS PERSIGUE LA CAPACITACION EN SU EMPRESA?

- () MEJORAR LAS RELACIONES HUMANAS DENTRO DE
LA EMPRESA.
- () INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y NIVEL DE -
VIDA DEL TRABAJADOR.
- () ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIEN-
TOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU --
ACTIVIDAD.
- () UN REQUISITO LEGAL QUE SE DEBE CUMPLIR NE
CESARIAMENTE.

11.- ¿QUE MOTIVACION SE LE DA AL PERSONAL CAPACITADO?

- () AUMENTO DE SUELDO
- () ASCENSO
- () DIPLOMAS.
- () NINGUNA
- () PREMIO ECONOMICO
- () OTRO

12.- ¿QUE BENEFICIOS SE REPORTAN EN LA EMPRESA CON LA CAPACITACION DE SU PERSONAL?.

- () MEJORES RELACIONES DE TRABAJO
- () AHORRO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS
- () MAYOR PRODUCTIVIDAD
- () DISMINUCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO
- () MAYOR INICIATIVA DEL TRABAJADOR
- () OTRO

13.- ENNUMERE EN ORDEN DE IMPORTANCIA LOS PROBLEMAS QUE HA ENCONTRADO EN SU EMPRESA AL IMPARTIR LA CAPACITACION.

- () LOS TRABAJADORES SOLICITAN PROMOVERSE EN SU TRABAJO.
- () DIFICULTAD PARA MOTIVAR AL PERSONAL.
- () INDIFERENCIA DE LOS TRABAJADORES.
- () POCO APROVECHAMIENTO DE LOS CURSOS.
- () LOS TRABAJADORES CAMBIAN DE EMPLEO.
- () LOS TRABAJADORES SOLICITAN AUMENTO DE -- SUELDO.

OBSERVACIONES:

En cuanto al cuestionario de trabajadores, fué estructurado a base de preguntas de opción múltiple y dicotómicas. El orden que se les dió tiene una secuencia lógica de acuerdo a la información que se deseaba obtener.

Pregunta 1, 2 y 3

Conocer datos generales del trabajador como: puesto que ocupa, antigüedad en la empresa y estudios terminados.

Pregunta 4

Conocer cuantos de los trabajadores entrevistados han recibido capacitación.

Preguntas 5 y 6

Está dirigida a aquellos trabajadores que no han recibido capacitación, con el objeto de saber si, existe en ellos la iniciativa o el deseo de capacitarse.

Pregunta 7

Conocer el grado de capacitación del trabajador, esta pregunta se correlaciona con las preguntas 2 y 3 .

Pregunta 8

Saber en que lugar reciben capacitación los trabajadores.

Preguntas 9 y 10

Determinar si los trabajadores reciben cursos relacionados con la labor que desempeña y si se le dá oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos.

Pregunta 11

Obtener la opinión de los trabajadores sobre los benefi
cios que le ha reportado la capacitación.

Pregunta 12

Conocer que desventajas encontró el trabajador al reci-
bir la capacitación.

Pregunta 13

Conocer el ánimo del trabajador para seguirse capaci- -
tando.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
 FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
 SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

"RESULTADOS OBTENIDOS EN CAPACITACION A PARTIR DE SU OBLIGATORIEDAD LEGAL (1978) EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION" .

CUESTIONARIO A TRABAJADORES

CRUCE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA.

1.- ¿ CUANTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO EN LA EMPRESA?.

6 MESES A 1 AÑO ()
 1 AÑO A 2 AÑOS ()
 2 AÑOS A 4 AÑOS ()
 DE 4 AÑOS EN ADELANTE ()

2.- ESTUDIOS TERMINADOS

PRIMARIA ()
 SECUNDARIA ()
 PREPARATORIA ()
 TECNICA ()
 OTROS ()

3.- ¿HA RECIBIDO CAPACITACION?.

SI () NO ()

SI CONTESTA SI PASE A LA PREGUNTA 7

SI CONTESTA NO CONTINUE CON LAS SIGUIENTES PREGUNTAS.

4.- ¿LE GUSTARIA RECIBIR CAPACITACION?

SI () NO ()

5.- ¿HA SOLICITADO CURSOS DE CAPACITACION?.

SI () NO ()

6.- ¿CUANTOS CURSOS DE CAPACITACION HA RECIBIDO?

DE 1 A 2 ()
 DE 3 A 5 ()
 MAS DE 5 ()

7.- ¿EN QUE LUGAR HA RECIBIDO LA CAPACITACION?

INSTITUTO ESPECIALIZADO ()
 AULAS DENTRO DEL TRABAJO ()
 EN EL MOMENTO DE REALIZAR SU
 TRABAJO. ()
 OTROS ()

8.- ¿LOS CURSOS DE CAPACITACION RECIBIDOS SE RELACIONAN CON LA LABOR QUE USTED DESEMPEÑA?

NADA () REGULAR ()
 POCO () MUCHO ()

9.- ¿SE LE DA OPORTUNIDAD DE APLICAR LO APRENDIDO EN SU CURSO DE CAPACITACION?

NADA () REGULAR ()
 POCO () MUCHO ()

10.- QUE BENEFICIOS HA OBTENIDO AL RECIBIR CAPACITACION?.

MAS CONOCIMIENTOS ()
 SUPERACION PERSONAL ()
 MEJORES PUESTOS ()
 MEJOR DESEMPEÑO EN EL TRABAJO. ()

11.- ¿QUE DESVENTAJAS ENCONTRO AL RECIBIR DICHA CAPACITACION?.

NO SE APLICA LO APRENDIDO ()
 NO HAY CONTINUIDAD EN LOS CURSOS ()
 NINGUNA ()

12.- ¿LE AGRADARIA CONTINUAR CON SU CAPACITACION?

SI () NO ()

OBSERVACIONES:

B.- APLICACION DE CUESTIONARIOS.

Para la aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo - el siguiente procedimiento:

- Concertar cita por teléfono con el Jefe del Departamento de Recursos Humanos o en su caso el Jefe del Departamento de Relaciones Industriales de la empresa seleccionada.
- Presentación ante la persona indicada para contestar - el cuestionario.
- Exposición de los motivos de la entrevista.
- Entrega del cuestionario y concertación de una cita - para su recolección posterior.
- Solicitar la autorización para aplicar los cuestionarios a los trabajadores.
- Aplicación de los cuestionarios a trabajadores de nivel administrativo y aclaración de posibles dudas del entrevistado.
- Anotación en la parte superior del cuestionario, el - nombre de la empresa, así como puesto y profesión de la persona entrevistada.

A.a.- Problemas para la obtención de la información.

En este aspecto se tuvieron varios contratiempos, entre los que figuran:

- La negativa de los empresarios a proporcionar información.
- Algunas constructoras habían cambiado de domicilio y no fué posible localizar el nuevo; otras se encontraban en receso.

Los problemas anteriores alteraron la muestra seleccionada, por lo que hubo necesidad de reponer los cuestionarios no contestados, aplicándolos en empresas diferentes a las seleccionadas en primera instancia.

Asimismo otras de las empresas consultadas estaban afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, como proveedores de servicio, pero no se dedicaban a la actividad constructora.

Por otra parte se encontró que varias de las empresas - incluidas en la muestra, estaban incorporadas en un mismo grupo, el cual contaba con una sola Coordinación de Capacitación.

IV.2 TABULACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS

A.- TABULACION DE DATOS:

La información obtenida fué procesada por medio de un sistema computarizado (programa S.P.S.S.), con el fin de - obtener un análisis más confiable de los resultados.

B.- INTERPRETACION DE RESULTADOS:

A continuación se presentan cuadros y gráficas de los resultados obtenidos en cada una de las encuestas realizadas.

EMPRESAS

P R E G U N T A S

1.- ¿ Cuántos empleados tiene su empresa a nivel administrativo?

	EMPRESAS	%
De 150 a 250	4	21.1
De 251 a 350	3	15.8
De 351 a 500	2	10.5
Más de 1000	3	15.8
Ninguno	7	36.8
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES.

En su mayoría las empresas constructoras cuentan con pocos empleados a nivel administrativo y algunas de ellas se encontraban en receso.

2.- ¿Se han llevado a cabo programas de capacitación?.

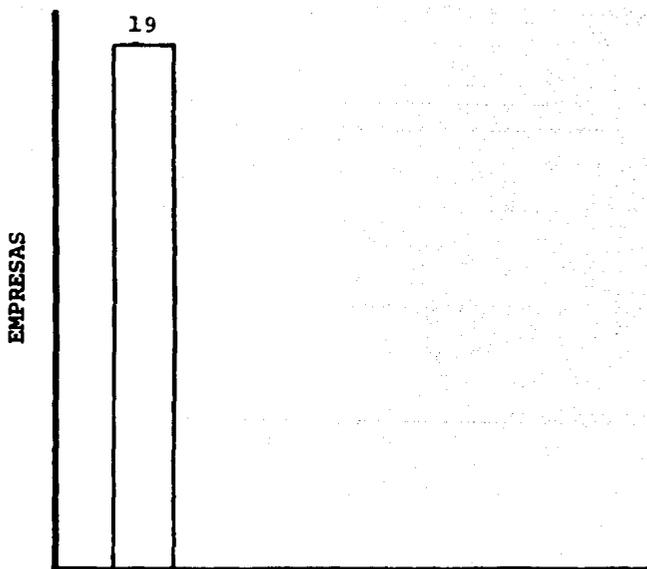
	EMPRESAS	%
Si	19	100.0
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES.

Todas las empresas entrevistadas cuentan con un programa de capacitación establecido. (Lámina 1).

LAMINA 1

¿SE HAN LLEVADO A CABO PROGRAMAS
DE CAPACITACION EN SU EMPRESA?



SI

3.- ¿Realiza estudios para determinar las necesidades de capacitación.

	EMPRESAS	%
Sí	18	94.7
No	1	5.3
TOTAL	19	100.0

OBSERVACIONES:

La mayoría de las empresas realizan estudios para determinar las necesidades requeridas. (Lámina 2).

4.- ¿Con qué frecuencia es impartida?.

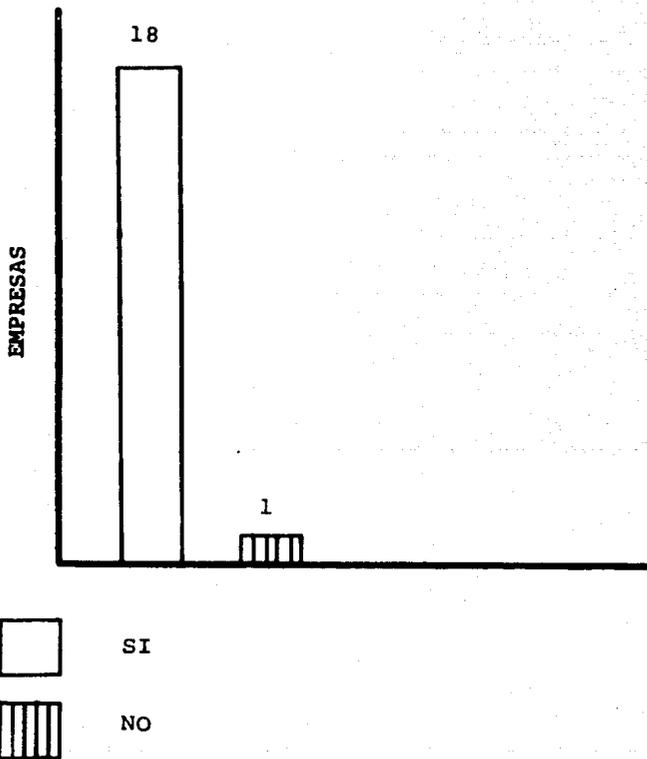
	EMPRESAS	%
De 3 a 6 meses	6	37.5
De 6 a 1 año	7	43.8
De 1 año a 2 años	2	12.5
De 3 a 4 años	1	6.3
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

La capacitación se imparte en forma constante en la mayoría de las empresas. (Lámina 3).

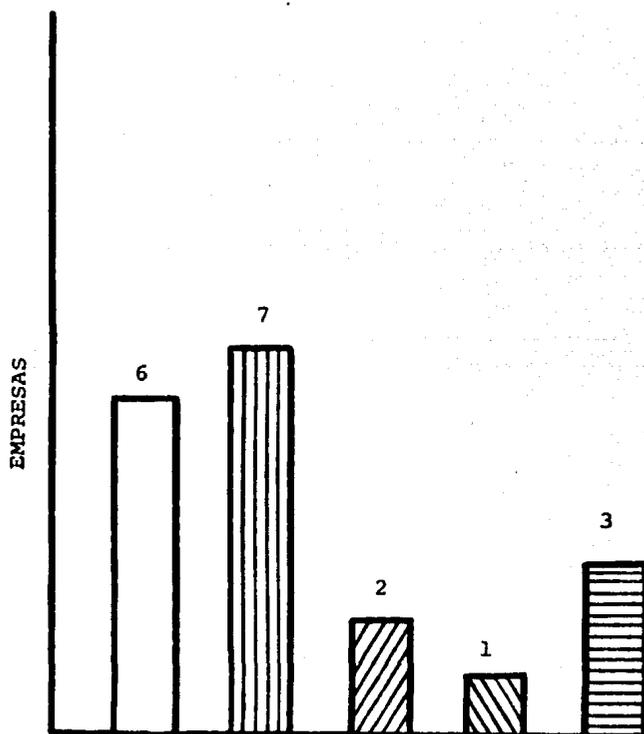
LAMINA 2

¿REALIZA ESTUDIOS PARA DETERMINAR
LAS NECESIDADES DE CAPACITACION ?



LAMINA 3

¿CON QUE FRECUENCIA ES IMPARTIDA?



DE 3 A 6 MESES

DE 6 A 1 AÑO

DE 1 A 2 AÑOS

DE 3 A 4 AÑOS

NO CONTESTO

5.- ¿Con que tipo de instituciones especializadas se cuenta para impartir capacitación?

	EMPRESAS	%
I.C.I.C.	16	84.2
C.A.O.	1	5.3
OTROS	2	10.5
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

Todas las constructoras afiliadas a la C.N.I.C. cuentan con el I.C.I.C. para capacitar a sus trabajadores.

6.- ¿Desde cuando se imparte capacitación en su empresa?

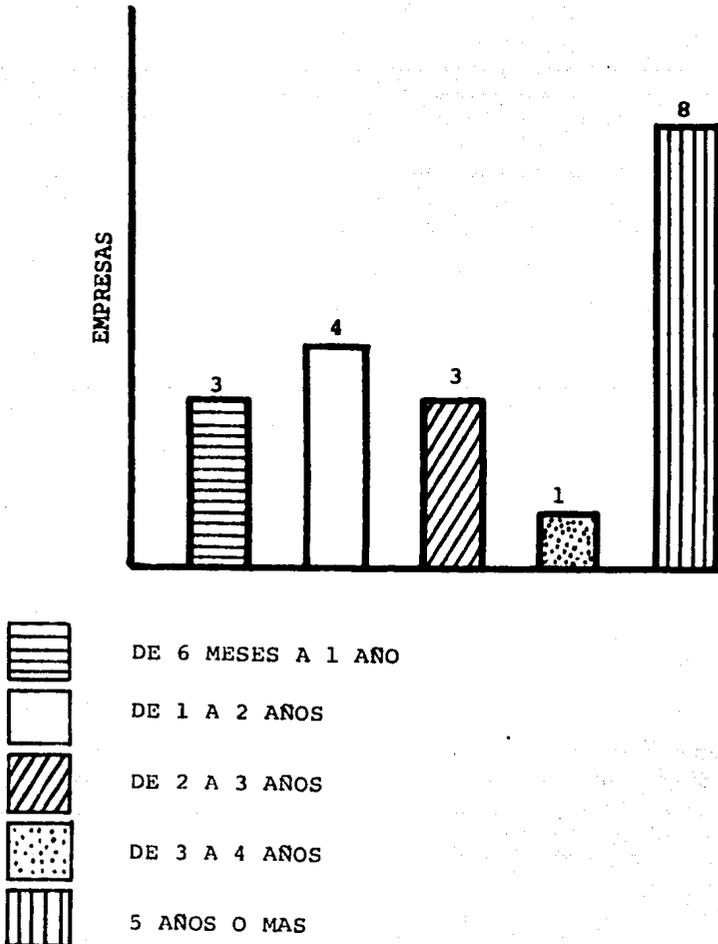
	EMPRESAS	%
De 6 meses a 1 año	3	15.8
De 1 a 2 años	4	21.1
De 2 a 3 años	3	15.8
De 3 a 4 años	1	5.3
De 5 años o más	8	42.1
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

El 42.1% de las empresas entrevistadas, ya impartían capacitación desde hace 5 años o más, por lo que se puede decir que antes de que se implantara la Ley de Capacitación y Adiestramiento, ésta ya era impartida en las empresas de la Industria de la Construcción. (Lámina 4).

LAMINA 4

¿DESDE CUANDO SE IMPARTE CAPACITACION EN SU EMPRESA?



7.- ¿En su programa de capacitación están comprendidos todos los niveles y puestos de la empresa?.

	EMPRESAS	%
Si	13	68.4
No	6	31.6
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

En la mayoría de las empresas la capacitación abarca todos los niveles y puestos, y solo en una mínima parte - la capacitación no se da a todos los puestos y niveles de la empresa. (Lámina 5).

8.- ¿Existen en su empresa métodos para evaluar los resultados de la capacitación?.

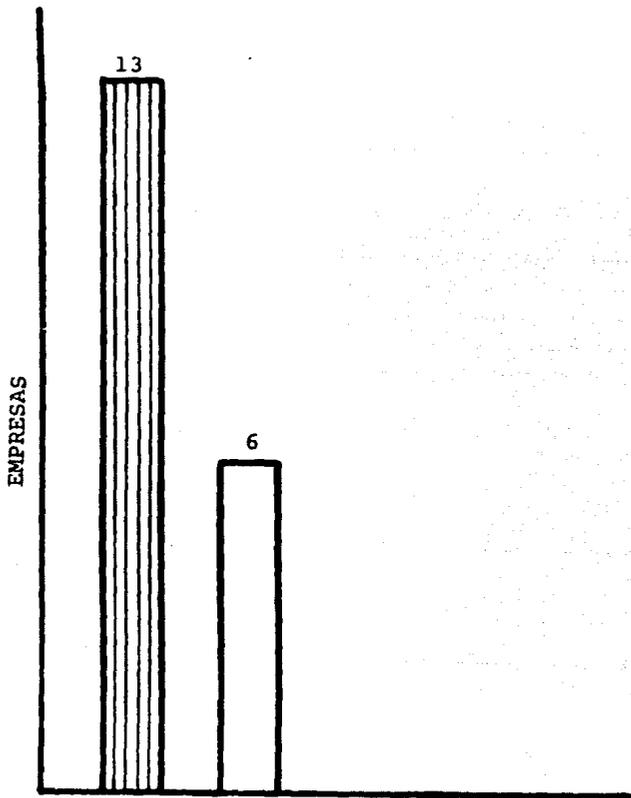
	EMPRESAS	%
Si	15	78.9
No	4	21.1
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

La mayoría de las empresas entrevistadas si cuentan con métodos para evaluar los resultados de la capacitación. (Lámina 6).

LAMINA 5

EN SU PROGRAMA DE CAPACITACION ¿ESTAN COMPRENDIDOS TODOS
LOS PUESTOS Y NIVELES DE LA EMPRESA?



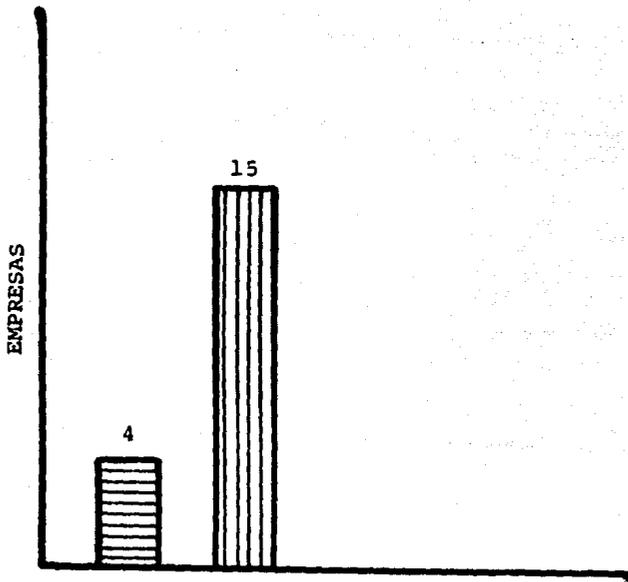
SI



NO

LAMINA 6

¿EXISTEN EN SU EMPRESA METODOS PARA EVALUAR LOS
RESULTADOS DE LA CAPACITACION?



NO



SI

8.- (CONTINUA) ¿Cuáles?.

Aprendizaje	5	35.7
En el desempeño del trabajo	9	64.3
No contestó	5	
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

Los métodos de valuación que comunmente se llevan a cabo en las empresas encuestadas son el método de evaluación en el desempeño del trabajo y en menor grado el método de evaluación de aprendizaje. (Lámina 7).

9.- ¿Jerarquice desde su punto de vista lo que representa para usted la capacitación?.

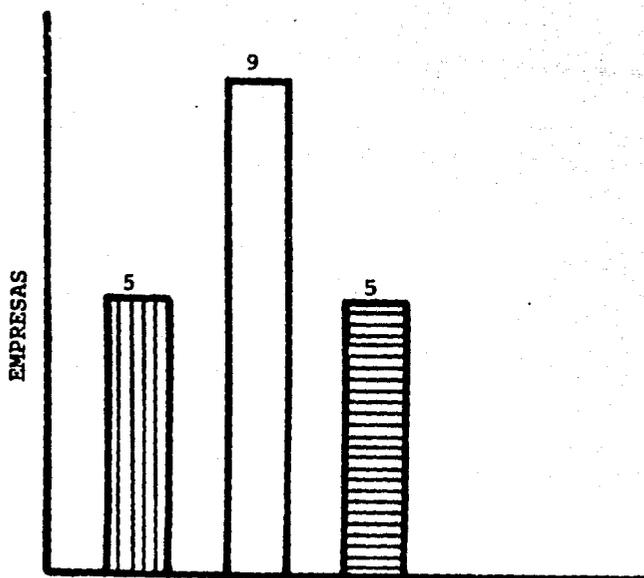
Una inversión	4	21.0
Una Necesidad	14	73.7
Una obligación	1	5.3
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

Para la mayoría de las empresas constructoras la capacitación representa una necesidad, mientras que para algunas es sólo una inversión. (Lámina 8).

LAMINA 7

¿CUALES?



EVALUACION DEL APRENDIZAJE



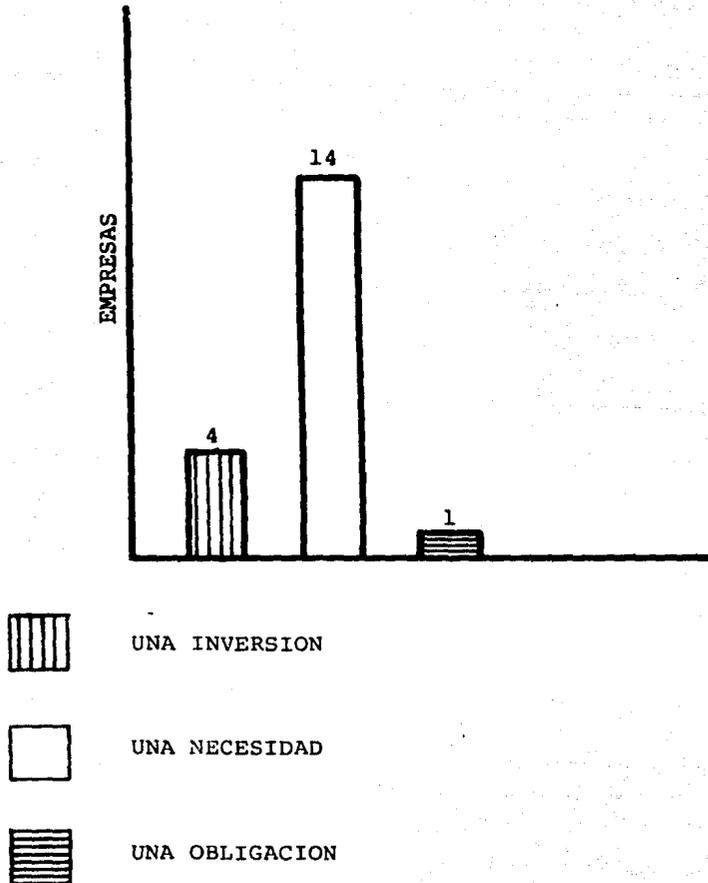
EVALUACION EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO



NO CONTESTO

LAMINA 8

¿QUE REPRESENTA PARA USTED LA CAPACITACION?



10.- ¿Que objetivos persigue la capacitación en su empresa?

	EMPRESAS	%
Mejorar las Rel. Hum. en la empresa	1	5.3
Incrementar la produc. y nivel de vida del Trabajador.	12	63.2
Actualizar y Perf. los con. y hab. del Trabajador.	6	31.6
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

El principal objetivo que persiguen las empresas al impartir capacitación es incrementar la productividad y nivel de vida del trabajador; y por otra parte actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador. (Lámina 9).

11.- ¿Que motivación se le da al personal capacitado?.

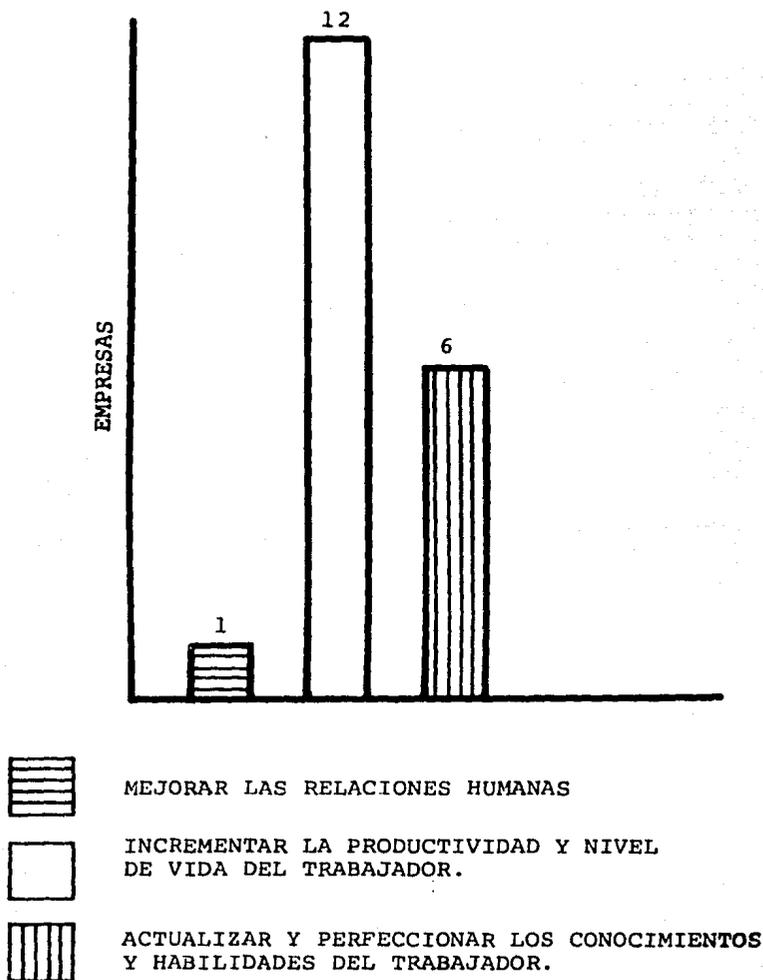
	EMPRESAS	%
Aumento de sueldo	4	21.1
Ascensos	5	26.3
Diplomas	8	42.1
Ninguna	2	10.5
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

En este punto se encontró que el tipo de motivación que más se otorga a sus trabajadores son los diplomas y los ascensos. (Lámina 10).

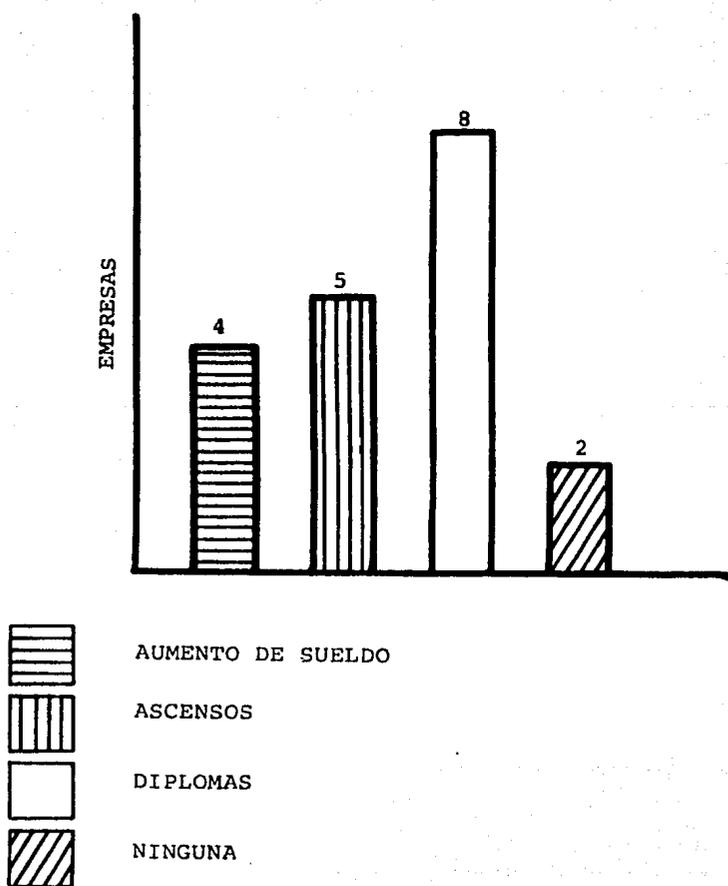
LAMINA 9

¿QUE OBJETIVOS PERSIGUE LA CAPACITACION EN SU EMPRESA?



LAMINA 10

¿QUE MOTIVACION SE LE DA AL PERSONAL CAPACITADO?



12.- ¿Que beneficios se reportan en la empresa con la capacitación de su personal?.

	EMPRESAS	%
Mejorar relaciones de trabajo	1	5.3
Ahorro de tiempos y movimientos.	1	5.3
Mayor productividad	10	52.6
Disminución de accidentes de trabajo	2	10.5
Mayor iniciativa del trabajador	5	26.3
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

Los principales beneficios que obtienen las empresas - al impartir capacitación a sus trabajadores son; mayor productividad y una mayor iniciativa del trabajador.

(Lámina 11).

13.- Enumere en orden de importancia los problemas que ha - encontrado en su empresa al impartir la capacitación .

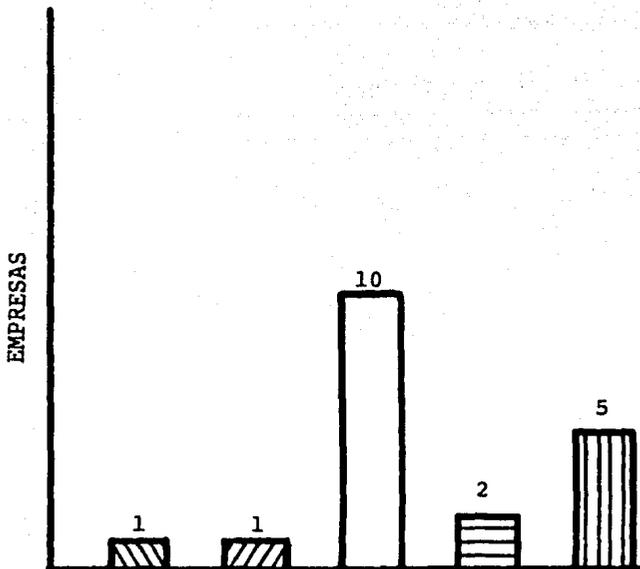
	EMPRESAS	%
Los trab. solicitan promoverse en su trabajo.	2	11.8
Dificultad para motivar al personal	3	17.6
Indiferencia de los trabajadores	4	23.5
Poco aprovechamiento de los cursos	1	5.9
Los trabajadores cambian de empleo	7	41.2
No contestó	2	
TOTALES	19	100.0

OBSERVACIONES:

Uno de los principales problemas que encontraron los em
presarios al impartir capacitación, fué que los trabajadores
cambian de empleo y otro problema es la dificuldad
e indiferencia que muestran los trabajadores por --
recibir capacitación. (Lámina 12).

LAMINA 11

¿QUE BENEFICIOS SE REPORTAN CON LA CAPACITACION DE
SU PERSONAL?



MEJORES RELACIONES DE TRABAJO



AHORRO DE TIEMPO Y MOVIMIENTOS



MAYOR PRODUCTIVIDAD



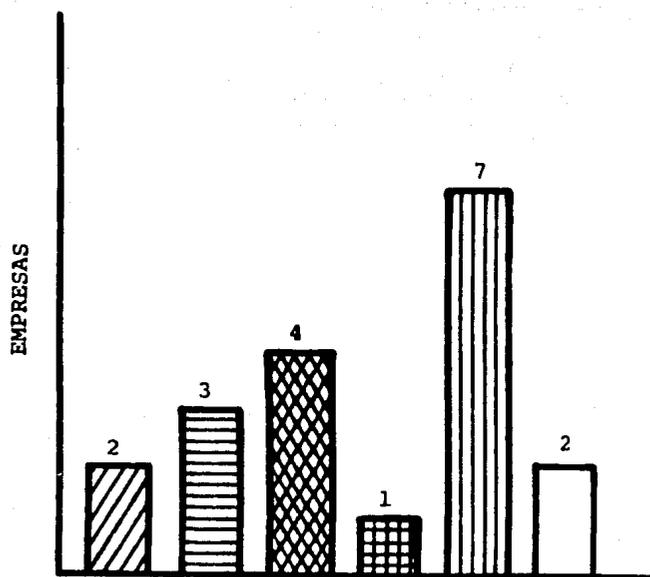
DISMINUCION DE ACCIDENTES DE TRABAJO



MAYOR INICIATIVA DEL TRABAJADOR

LAMINA 12

¿QUE PROBLEMAS HA ENCONTRADO EN SU EMPRESA
AL IMPARTIR LA CAPACITACION?



LOS TRABAJADORES SOLICITAN
PROMOVERSE EN SU TRABAJO



POCO APROVECHAMIENTO DE
LOS CURSOS



DIFICULTAD PARA MOTIVAR
AL PERSONAL



LOS TRABAJADORES CAMBIAN
DE EMPLEO



INDIFERENCIA DE LOS TRABAJA
DORES.



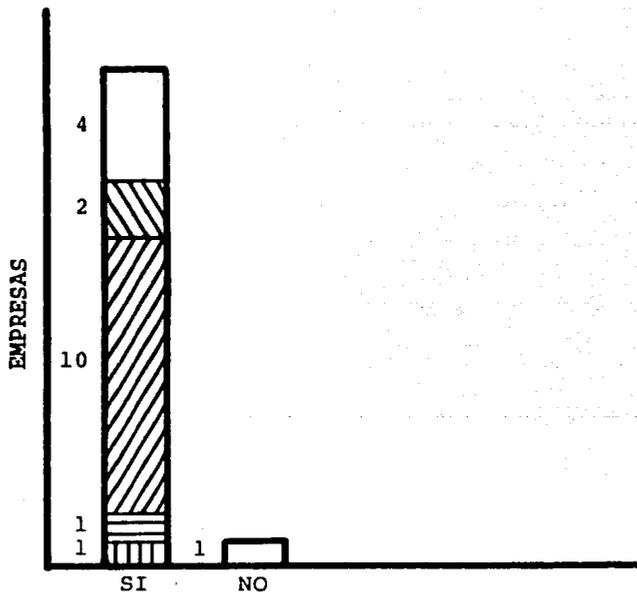
NO CONTESTO

**CRUZAMIENTO
DE
PREGUNTAS**

LAMINA 13

3.- ¿REALIZA ESTUDIOS PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACION?

12.- ¿QUE BENEFICIOS SE REPORTAN EN LA EMPRESA CON LA CAPACITACION DE SU PERSONAL?



MEJORES RELACIONES DE TRABAJO



AHORRO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS



MAYOR PRODUCTIVIDAD



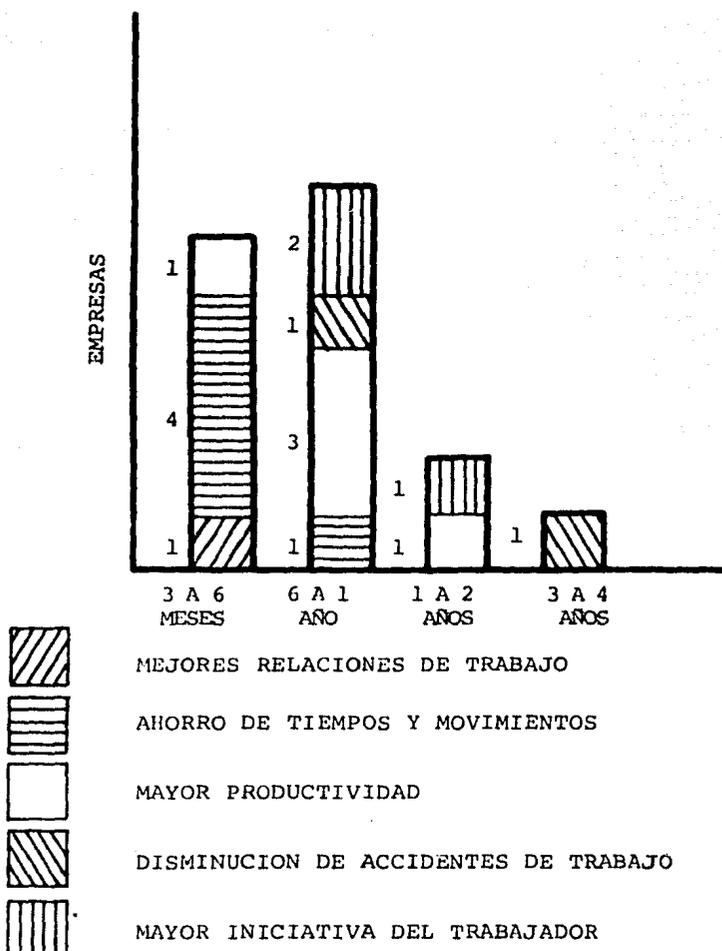
DISMINUCION DE ACCIDENTES



MAYOR INICIATIVA DEL TRABAJADOR

LAMINA 14

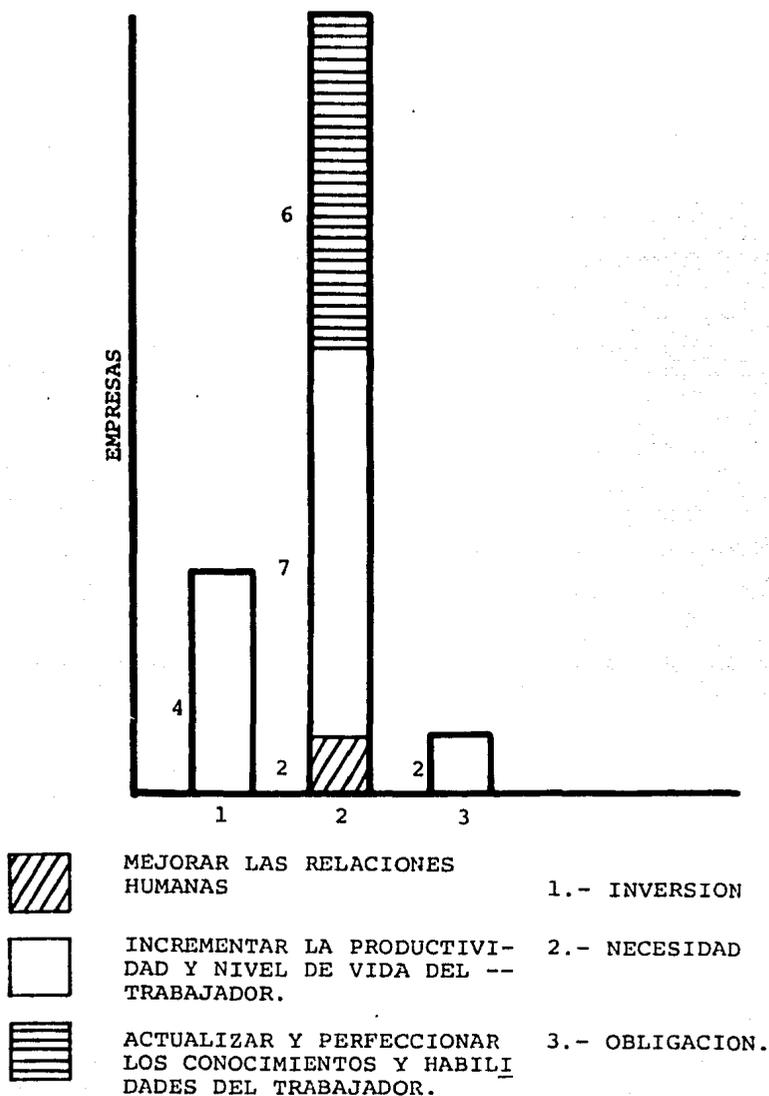
- 4.- ¿CON QUE FRECUENCIA ES IMPARTIDA?
 12.- ¿QUE BENEFICIOS SE REPORTAN EN LA EMPRESA CON LA CAPACITACION DE SU PERSONAL?



LAMINA 15

9.- ¿QUE REPRESENTA PARA USTED LA CAPACITACION?

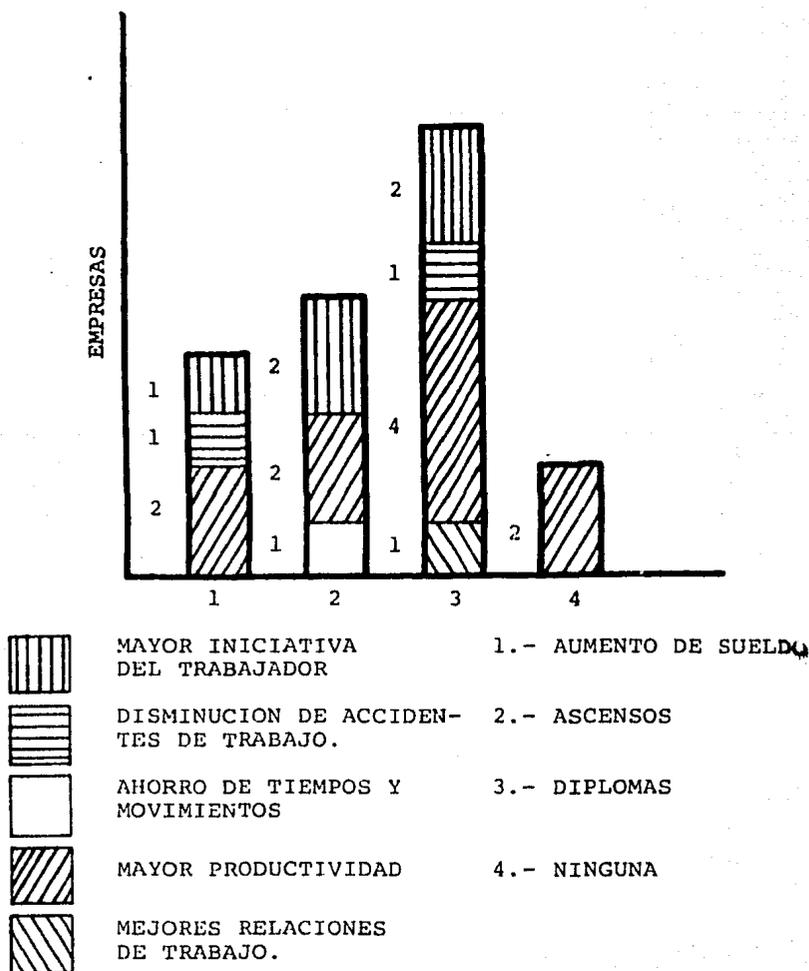
10.- ¿QUE OBJETIVOS PERSIGUE LA CAPACITACION EN SU EMPRESA?



LAMINA 16

11.- ¿QUE MOTIVACION SE LE DA AL PERSONAL CAPACITADO?

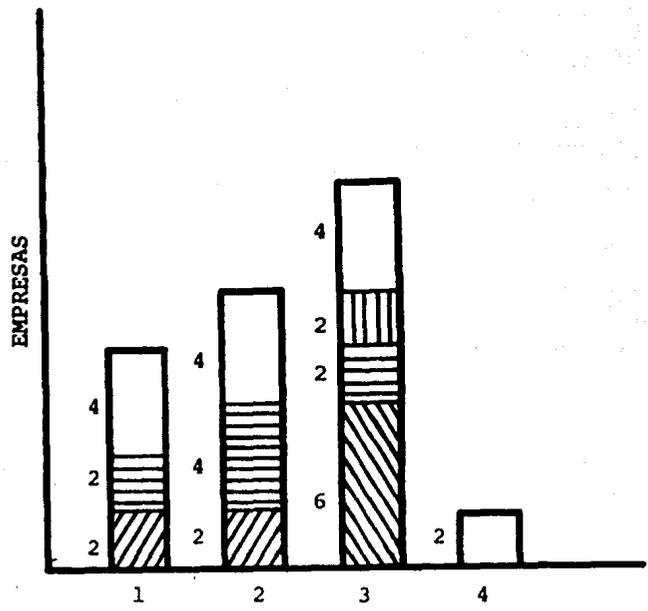
12.- ¿QUE BENEFICIOS SE REPORTAN EN LA EMPRESA CON LA CAPACITACION DE SU PERSONAL?



LAMINA 17

11.- ¿QUE MOTIVACION SE LE DA AL PERSONAL CAPACITADO?

13.- ¿QUE PROBLEMAS HA ENCONTRADO EN SU EMPRESA AL IMPARTIR LA CAPACITACION?



- | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------|
|  | SOLICITA PROMOVERSE EN SU TRABAJO | 1.- AUMENTO DE SUELDO |
|  | DIFICULTAD PARA MOTIVAR AL PERSONAL | 2.- ASCENSOS |
|  | INDIFERENCIA DE LOS TRABAJADORES | 3.- DIPLOMAS |
|  | POCO APROVECHAMIENTO DE LOS CURSOS | 4.- NINGUNA |
|  | CAMBIAN DE EMPLEO | |

CUESTIONARIO A EMPRESARIOS

DATOS ESTADISTICOS

PREGUNTAS No.	MEDIA	M O D A	MEDIANA	DESVIACION ESTANDAR
1.- CUANTOS EMPLEADOS TIENE SU EMPRESA?	3.842	6.000	4.667	2.115
2.- SE HAN LLEVADO A CABO PROGRAMAS DE CAPACITACION?	1.000	1.000	1.000	0.000
3.- REALIZA ESTUDIOS PARA DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION?	1.053	1.000	1.028	4.229
4.- CON QUE FRECUENCIA ES IMPARTIDA?	1.938	2.000	1.786	1.063
5.- CON QUE TIPO DE INSTITUCIONES ESP. CUENTA?	3.368	3.000	3.094	0.955
6.- DESDE CUANDO SE IMPARTE CAPACITACION EN SU EMPRESA?	3.368	5.000	3.333	1.606
7.- EN SU PROGRAMA DE CAP. ESTAN COMPRENDIDOS TODOS LOS NIVELES?	1.316	1.000	1.231	0.478
8.- EXISTEN EN SU EMPRESA METODOS DE EVALUAR LOS RESULTADOS?	1.211	1.000	1.133	0.419
9.- JERARQUICE DESDE SU PUNTO DE VISTA LO QUE REP. LA CAPACITACION	1.895	2.000	1.893	0.658
10.- QUE OBJETIVOS PERSIGUE LA CAPACITACION EN SU EMPRESA?	2.263	2.000	2.208	0.562
11.- QUE MOTIVACION SE LE DA AL PERSONAL CAPACITADO?	2.421	3.000	2.563	0.961
12.- QUE BENEFICIOS SE REPORTAN EN LA EMPRESA CON LA CAPACITACION?	3.474	3.000	3.250	1.124
13.- QUE PROBLEMAS HA ENCONTRADO AL IMPARTIR CAPACITACION?	3.471	5.000	3.375	1.505

TRABAJADORES

1.- ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la empresa?.

	TRABAJADORES	%
De 6 meses a 1 año	7	15.6
De 1 a 2 años	3	6.7
De 2 a 4 años	14	31.1
De 4 años en adelante	21	46.7
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

El 46.7% de los trabajadores encuestados tienen un tiempo de duración de más de 4 años de laborar en la empresa. (Lámina 1).

2.- Estudios terminados.

	TRABAJADORES	%
PRIMARIA	7	15.9
SECUNDARIA	14	31.8
PREPARATORIA	4	9.1
TECNICA	9	20.5
OTROS (Estudios Comerciales)	10	22.7
NO CONTESTO	1	
TOTALES	45	100.0

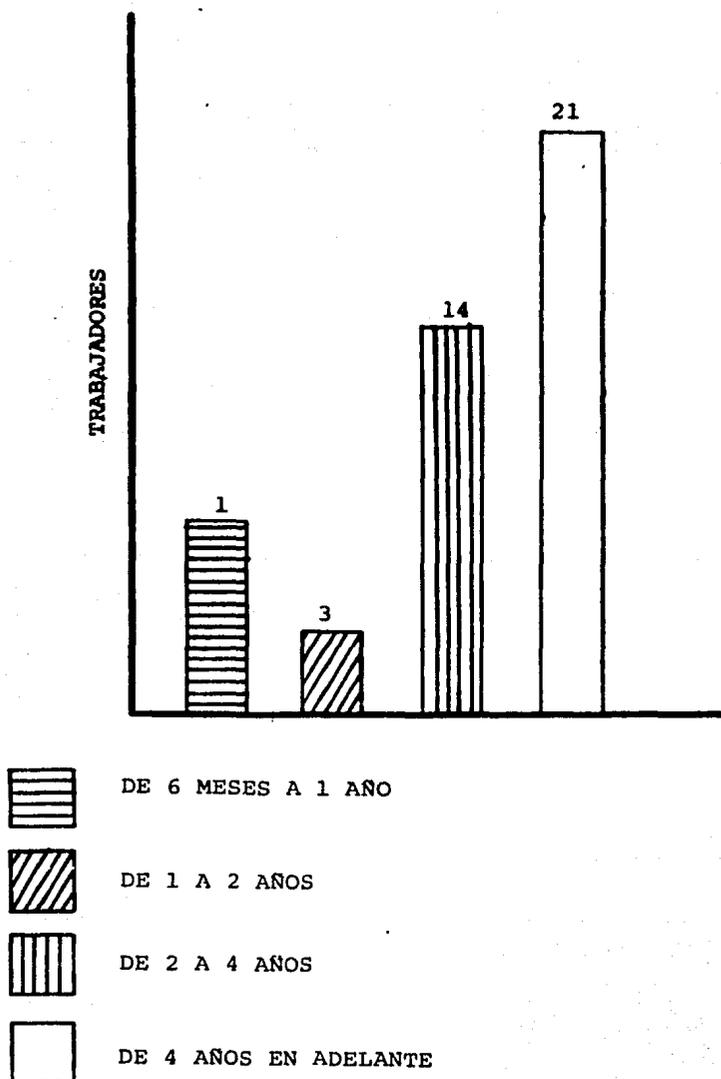
OBSERVACIONES:

El nivel de estudios de los trabajadores es en su mayoría de secundaria, estudios comerciales y técnicos.

(Lámina 2).

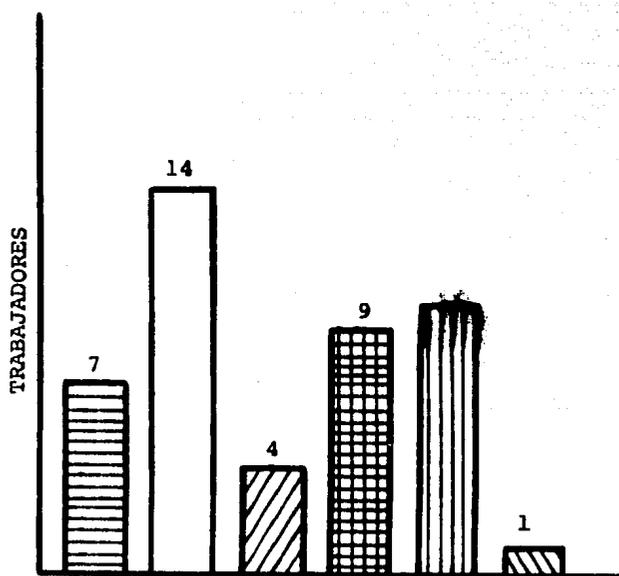
LAMINA 1

CUANTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO EN LA EMPRESA



LAMINA 2

ESTUDIOS TERMINADOS



PRIMARIA



TECNICA



SECUNDARIA



OTRO



PREPARATORIA



NO CONTESTO

3.- ¿Ha recibido capacitación?

	TRABAJADORES	%
Sí	28	62.2
No	17	37.8
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

Como podemos apreciar en este cuadro la mayoría de los trabajadores si han recibido capacitación. (Lámina 3).

4.- ¿Le gustaría recibir capacitación?

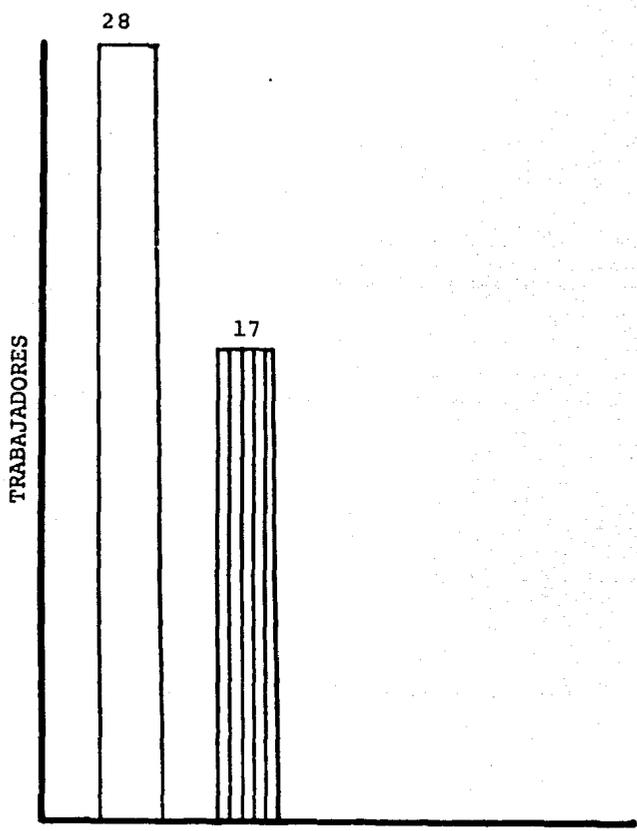
	TRABAJADORES	%
Sí	18	100.0
No contestó	27	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

A todos los trabajadores que no han recibido capacitación, si les gustaría recibirla, por lo que puede asegurarse que existe mucha disposición por parte de los mismos para capacitarse. (Lámina 4).

LAMINA 3

¿HA RECIBIDO CAPACITACION?



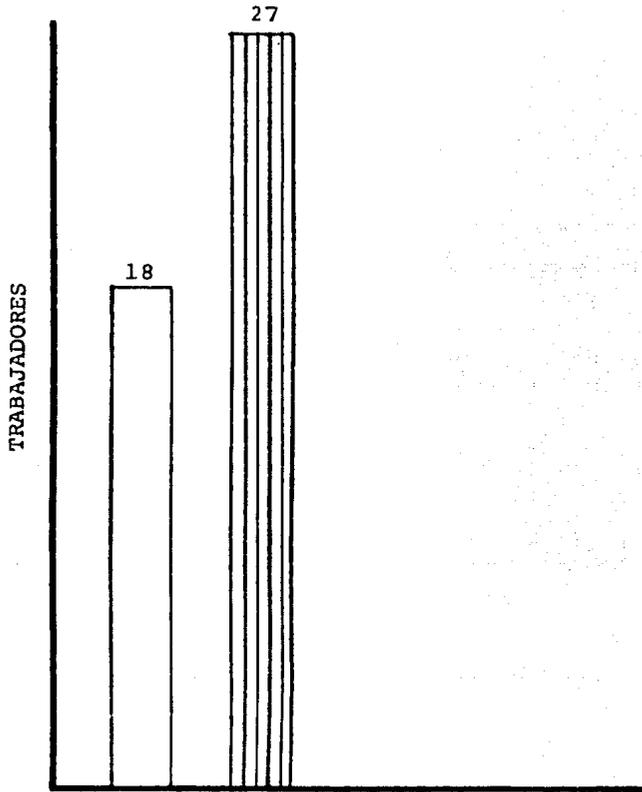
SI



NO

LAMINA 4

LE GUSTARIA RECIBIR CAPACITACION



SI



NO CONTESTO

5.- ¿Ha solicitado cursos de capacitación?.

	TRABAJADORES	%
Sí	7	38.9
No	11	61.1
No contestó	27	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

En este punto se encontró que existe poca iniciativa al solicitar que les sean impartidos cursos de capacitación. (Lámina 5).

6.- ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido?.

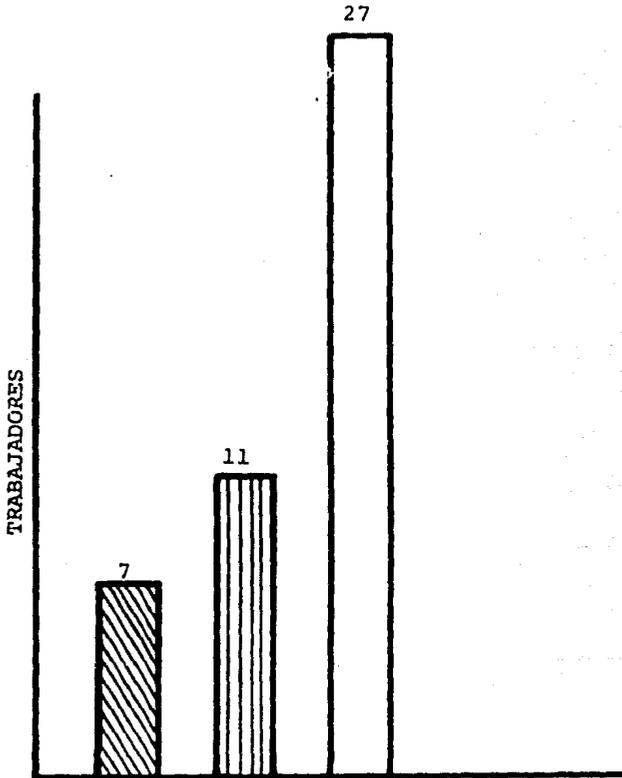
	TRABAJADORES	%
De 1 a 2 cursos	20	71.4
De 3 a 5 cursos	7	25.0
Más de 5 cursos	1	3.6
No contestó	17	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

Como se puede apreciar, la gran parte de los trabajadores ha recibido únicamente de 1 a 2 cursos, y una mínima parte ha recibido más de 5 cursos. (Lámina 6).

LAMINA 5

¿HA SOLICITADO CURSOS DE CAPACITACION?



SI



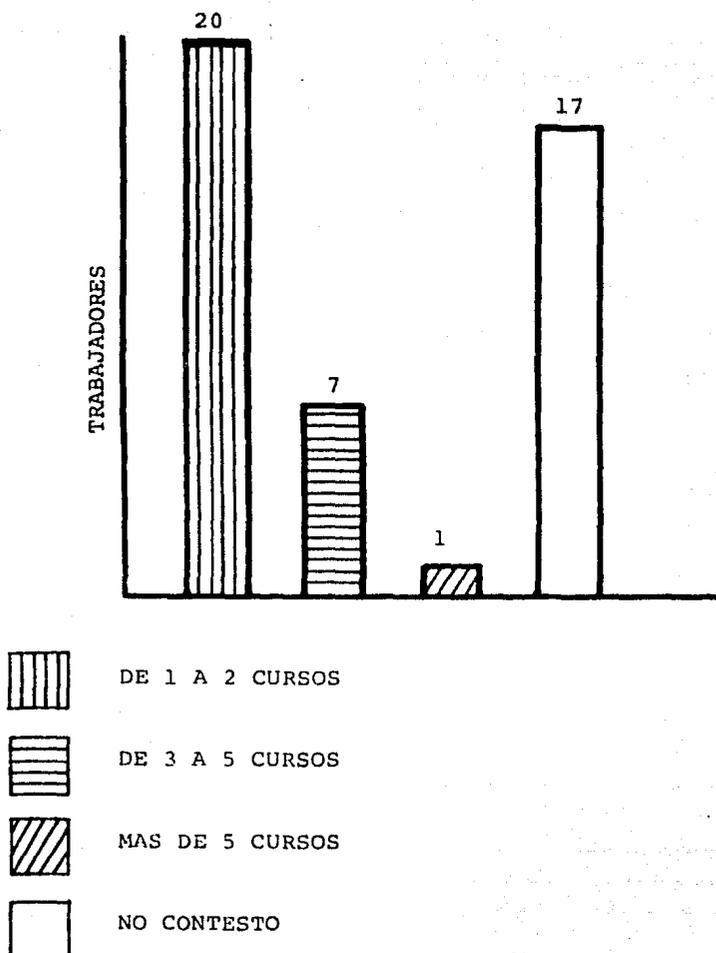
NO



NO CONTESTO

LAMINA 6

¿CUANTOS CURSOS DE CAPACITACION HA RECIBIDO?



7.- ¿En que lugar ha recibido capacitación?.

	TRABAJADORES	%
Instituto Especializado	13	46.4
Aulas	13	46.4
Al realizar su trabajo	2	7.1
No contestó	17	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

La mayoría de los trabajadores ha recibido capacitación en un instituto especializado o en aulas, y una mínima parte al momento de realizar su trabajo. (Lámina 7).

8.- ¿Los cursos de capacitación recibidos se relacionan con la labor que desempeña?.

	TRABAJADORES	%
Poco	1	3.6
Regular	9	32.1
Mucho	18	64.3
No contestó	17	
TOTALES	45	100.0

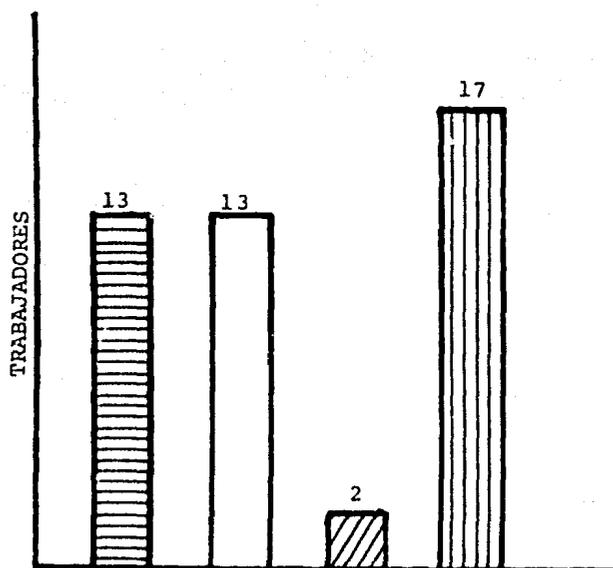
OBSERVACIONES:

Los cursos que reciben los trabajadores en su mayoría - están relacionados con el trabajo que desempeña.

(Lámina 8).

LAMINA 7

¿EN QUE LUGAR HA RECIBIDO CAPACITACION?



INSTITUTO ESPECIALIZADO



AULAS



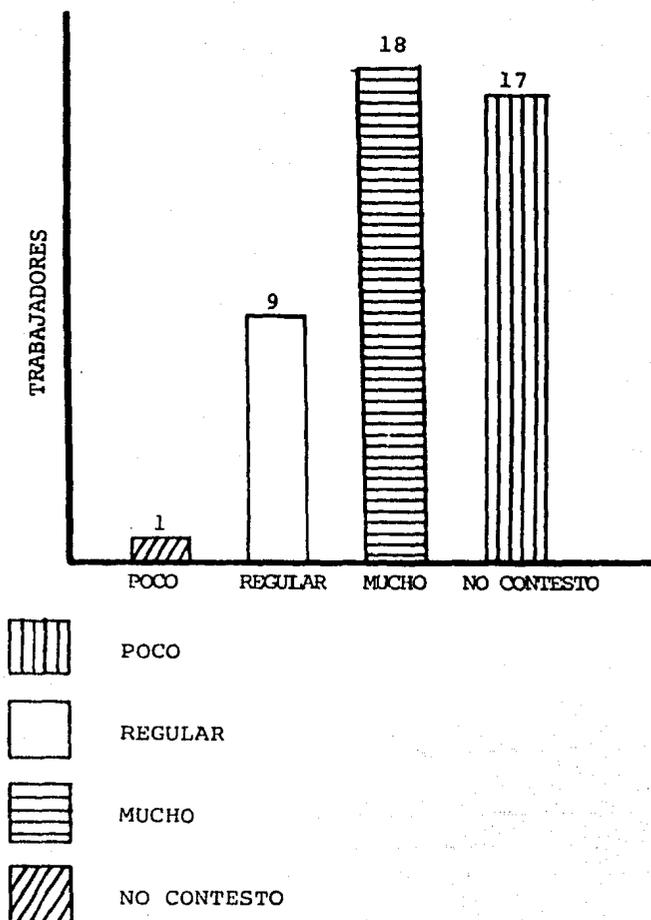
AL REALIZAR SU TRABAJO



NO CONTESTO

LAMINA 8

¿LOS CURSOS DE CAPACITACION RECIBIDOS SE
RELACIONAN CON LA LABOR QUE DESEMPEÑA ?



9.- ¿Se le da oportunidad de aplicar lo aprendido en su curso de capacitación?.

	TRABAJADORES	%
Nada	1	3.6
Poco	3	10.7
Regular	7	25.0
Mucho	17	60.7
No contestó	17	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

A la gran mayoría de los trabajadores si se les da la oportunidad de aplicar lo aprendido en los cursos de capacitación. (Lámina 9).

10.- ¿Qué beneficios ha obtenido al recibir capacitación?.

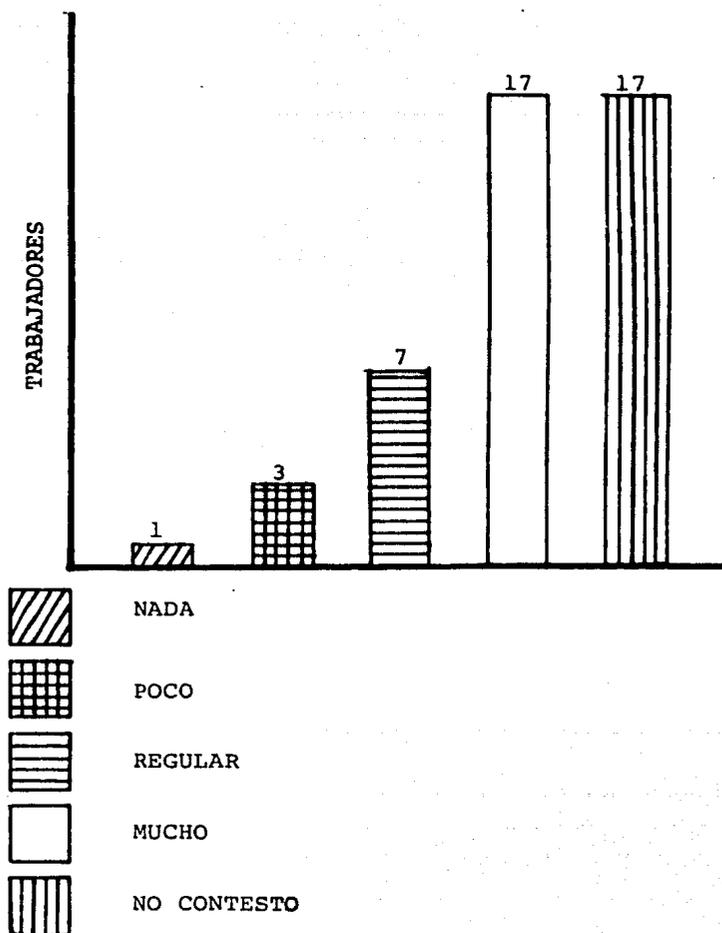
	TRABAJADORES	%
Más conocimientos	4	14.3
Superación personal	9	32.1
Mejores puestos	2	17.1
Mejor desempeño en el trab.	13	46.4
No contestó	17	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

Los beneficios que obtuvieron los trabajadores al recibir capacitación fueron superación personal y un mejor desempeño en el trabajo. (Lámina 10).

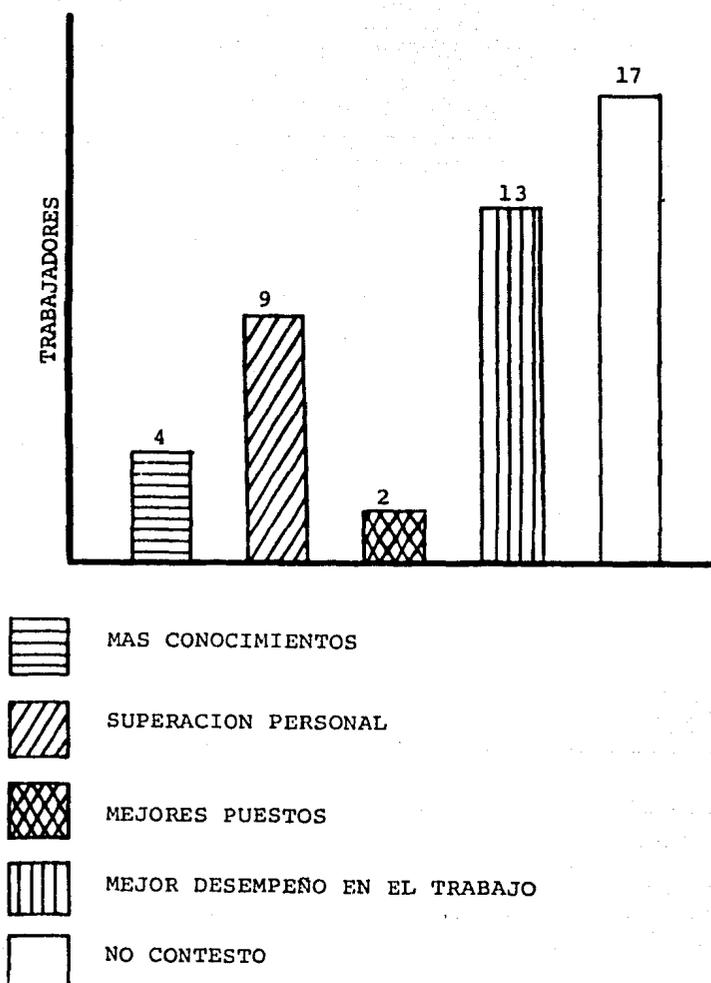
LAMINA 9

¿SE LE DA LA OPORTUNIDAD DE APLICAR LO APRENDIDO?



LAMINA 10

¿QUE BENEFICIOS HA OBTENIDO AL RECIBIR CAPACITACION?



11.- ¿Qué desventajas encontró al recibir dicha capacitación?.

	TRABAJADORES	%
No se aplica lo aprendido	1	3.7
No hay continuidad en los cursos	1	3.7
Ninguna	25	92.6
No contestó	18	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

La mayoría de los entrevistados no encontró desventaja - alguna al recibir capacitación, y una mínima parte señaló que no existe continuidad en los cursos o bien que no se aplica lo aprendido. (Lámina 11).

12.- ¿Le agradaría continuar con su capacitación?.

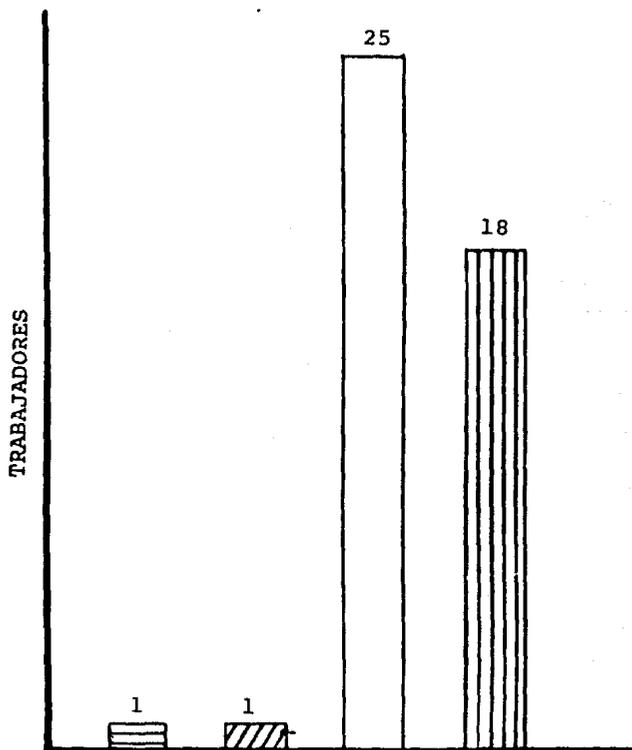
	TRABAJADORES	%
Sí	27	100.0
No contestó	18	
TOTALES	45	100.0

OBSERVACIONES:

Como se puede observar, existe disposición por seguir -- capacitándose en la mayoría de los trabajadores que si - han recibido capacitación. (Lámina 12).

LAMINA 11

¿QUE DESVENTAJAS ENCONTRO AL RECIBIR DICHA CAPACITACION?



NO SE APLICA LO APRENDIDO



NO HAY CONTINUIDAD EN LOS CURSOS



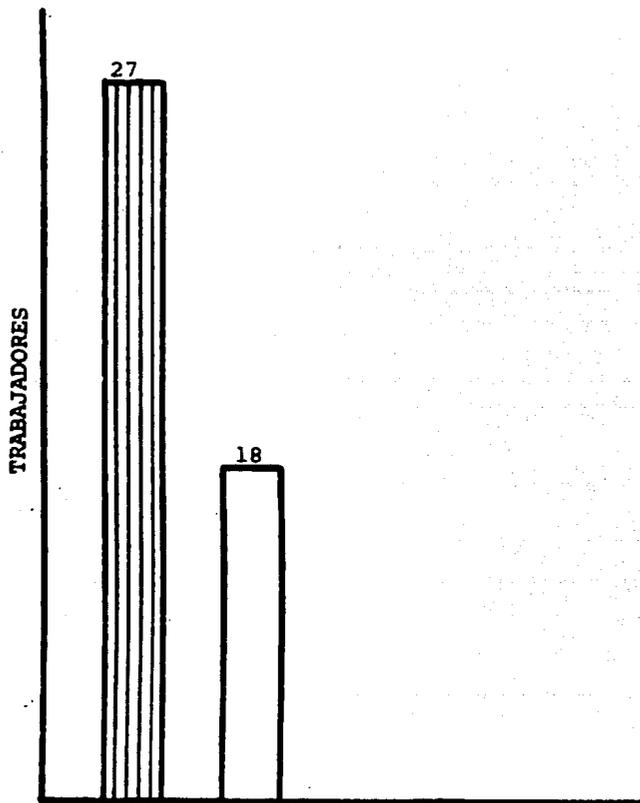
NINGUNA



NO CONTESTO

LAMINA 12

LE AGRADARIA CONTINUAR CON SU CAPACITACION



SI



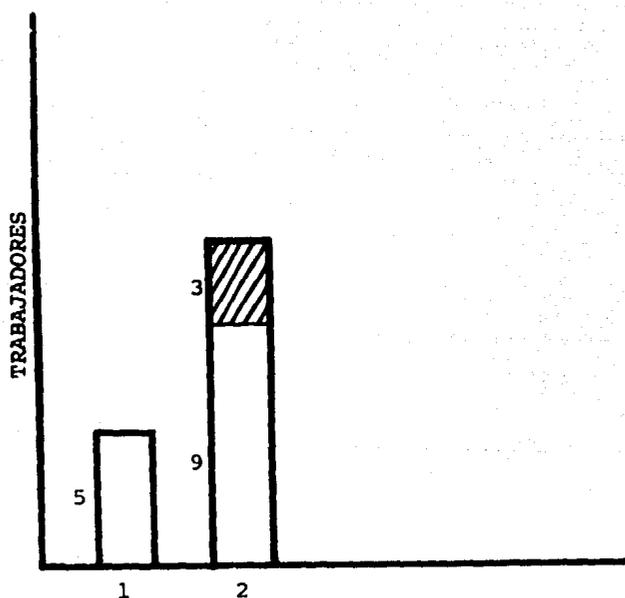
NO CONTESTO

CRUZAMIENTO
DE
PREGUNTAS

LAMINA 13

1.- ¿CUANTO TIEMPO TIENE TRABAJANDO EN LA EMPRESA?

6.- ¿CUANTOS CURSOS DE CAPACITACION HA RECIBIDO?



DE 1 A 2 CURSOS

1.- DE 6 MESES A 1 AÑO



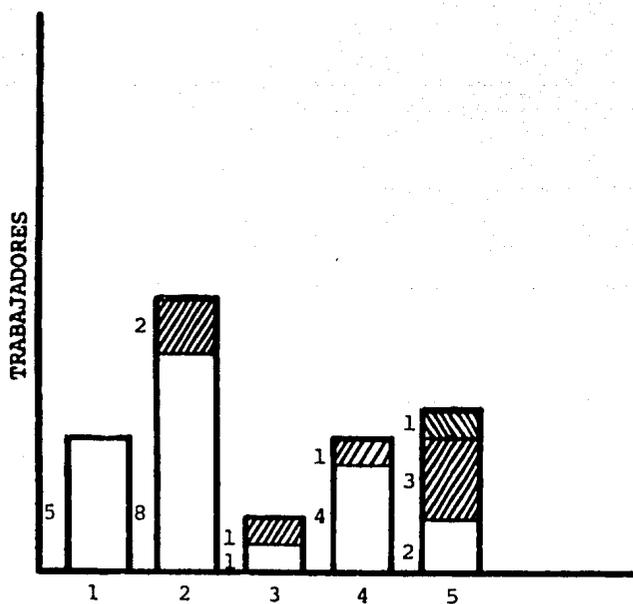
DE 3 A 5 CURSOS

2.- DE 4 AÑOS EN ADELANTE

LAMINA 14

2.- ESTUDIOS TERMINADOS

6.- CURSOS RECIBIDOS



DE 1 A 2 CURSOS

DE 3 A 5 CURSOS

MAS DE 5 CURSOS

1.- PRIMARIA

2.- SECUNDARIA

3.- PREPARATORIA

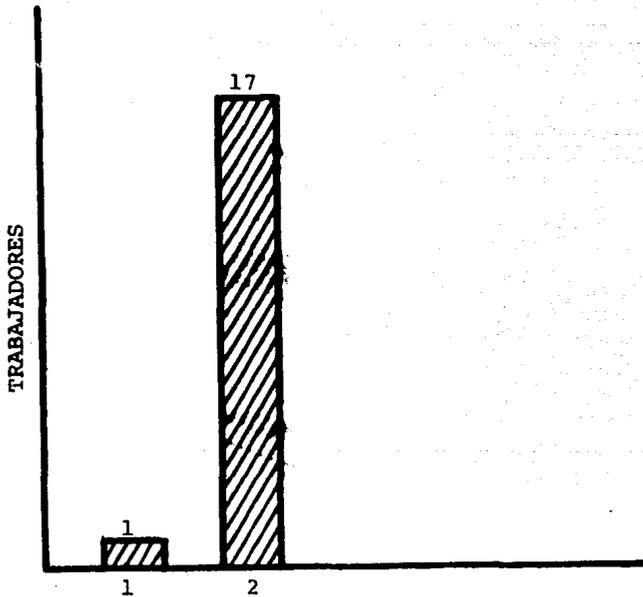
4.- TECNICA

5.- OTROS ESTUDIOS

LAMINA 15

3.- ¿HA RECIBIDO CAPACITACION?

4.- ¿LE GUSTARIA RECIBIR CAPACITACION?



SI LE GUSTARIA RECIBIR
CAPACITACION.

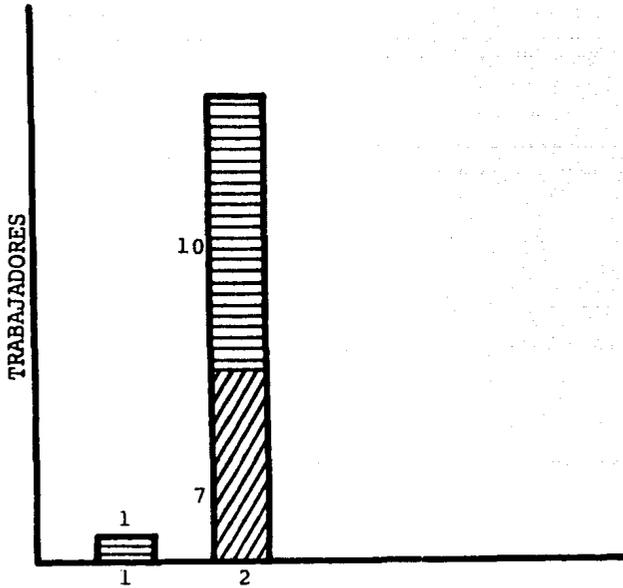
1.- SI HA RECIBIDO
CAPACITACION.

2.- NO HA RECIBIDO
CAPACITACION.

LAMINA 16

3.- ¿HA RECIBIDO CAPACITACION?

5.- ¿HA SOLICITADO CURSOS DE CAPACITACION?



NO HA SOLICITADO CURSOS DE CAPACITACION.

1.- SI HA RECIBIDO CURSOS DE CAPACITACION



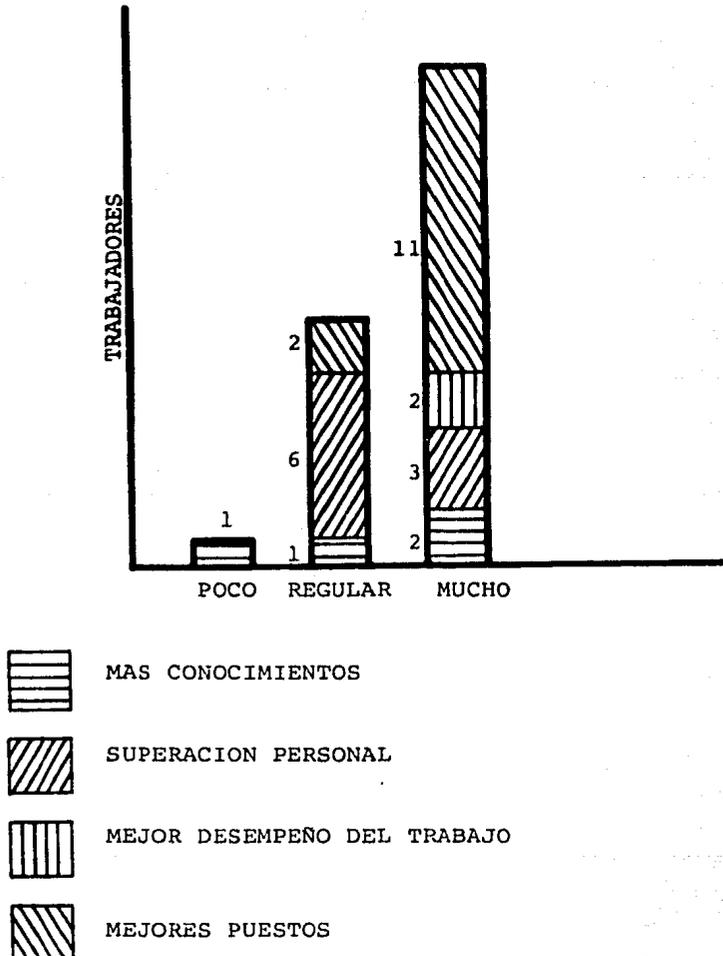
SI HAN SOLICITADO CURSOS DE CAPACITACION

2.- NO HA RECIBIDO CAPACITACION.

LAMINA 17

8.- ¿LOS CURSOS ESTAN RELACIONADOS CON SU TRABAJO?

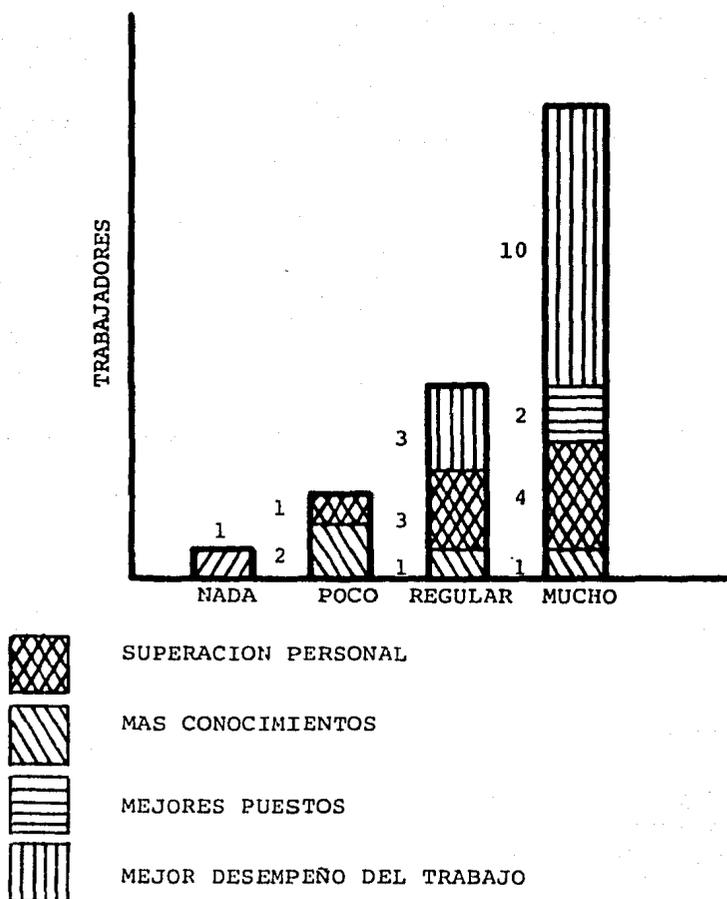
10.- ¿QUE BENEFICIOS HA OBTENIDO AL RECIBIR CAPACITACION?



LAMINA 18

9.- ¿SE LE DA LA OPORTUNIDAD DE APLICAR LO APRENDIDO?

10.- ¿QUE BENEFICIOS HA OBTENIDO AL RECIBIR CAPACITACION?



CUESTIONARIO A TRABAJADORES

DATOS ESTADISTICOS

PREGUNTAS No.	MEDIA	M O D A	MEDIANA	DESVIACION ESTANDAR
1.- TIEMPO TRABAJANDO EN LA EMPRESA?	3.089	4.000	3.393	1.083
2.- ESTUDIOS TERMINADOS?	3.023	2.000	2.750	1.455
3.- HA RECIBIDO CAPACITACION?	1.378	1.000	1.304	0.490
4.- LE GUSTARIA RECIBIR CAPACITACION?	1.000	1.000	1.000	0.000
5.- HA SOLICITADO CURSOS DE CAPACITACION?	1.611	2.000	1.682	0.502
6.- CUANTOS CURSOS DE CAPACITACION HA RECIBIDO?	1.321	1.000	1.200	0.548
7.- EN QUE LUGAR HA RECIBIDO CAPACITACION?	1.607	1.000	1.577	0.629
8.- LOS CURSOS SE RELACIONAN CON SU TRABAJO?	3.607	4.000	3.722	0.567
9.- SE LE DIO LA OPORTUNIDAD DE APLICAR LO APRENDIDO?	3.429	4.000	3.676	0.836
10.- QUE BENEFICIOS HA OBTENIDO AL RECIBIR CAPACITACION?	2.857	4.000	3.000	1.177
11.- QUE DESVENTAJAS ENCONTRO AL RECIBIR CAPACITACION?	2.889	3.000	2.960	0.424
12.- LE AGRADARIA CONTINUAR SU CAPACITACION?	1.000	1.000	1.000	0.000

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de la investigación dirigido a empresas grandes de la Industria de la Construcción, se observó que la mayoría de ellas cuentan con un programa de capacita--ción realizado en base a estudios previos sobre necesidades - de capacitación, sin embargo, dichos programas no abarcan todos los niveles como afirmaron los empresarios ya que sus - - programas no incluyen el nivel obrero, además de que de los trabajadores a nivel administrativo el 62.2% de los entrevig tados reciben capacitación, mientras el 37.8% restante no ha recibido dichos cursos, aun teniendo cierta estabilidad en - el empleo.

Asimismo se observó que la mayoría de los empresarios evalúan el aprovechamiento de los cursos de capacitación me--diante los métodos de evaluación del aprendizaje y evaluación en el desempeño del trabajo.

La capacitación representa una necesidad para los empre sarios ya que requieren cada vez más de personal especializa--do en actividades específicas de la construcción; aunque lo - óptimo sería que estos consideraran a la capacitación como -- una inversión, de esta forma se le daría más énfasis a los -- niveles y al mismo tiempo oportunidad al trabajador de llegar a ocupar un puesto inmediato superior.

Se pudo observar que la motivación que se le da al personal, no representa ningún interés para ellos, por lo que - el empresario encuentra problemas al capacitar a los traba--

jadores, como es la indiferencia de estos para capacitarse y en otros casos el cambio de empleo al haber recibido capacitación.

La mayoría de las empresas de la Industria de la Construcción ya impartían capacitación antes de su obligatoriedad, sin embargo a la fecha sus programas de capacitación no se han estructurado debidamente, ya que no existe capacitación a nivel obrero, aún cuando el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), cuenta con cursos de capacitación a este nivel.

En general, la mayoría de las empresas constructoras alcanzó los objetivos que se trazó al impartir capacitación como es el de obtener mayor productividad, por lo que se puede observar que dichas empresas se orientan hacia lo económico, olvidándose por completo de las relaciones humanas.

En lo que se refiere a los trabajadores se obtuvo la siguiente conclusión: el nivel de estudios de los trabajadores administrativos, es de secundaria, estudios comerciales y técnicos; en tanto que a nivel obrero la mayoría no cuenta con el mínimo de instrucción.

Por lo que se puede considerar que la estabilidad del trabajador en el empleo y su nivel de instrucción, son un factor importante para que reciban capacitación; no obstante que el 37.8% de los trabajadores entrevistados, no han recibido dicha capacitación demostraron mucho interés por recibirla, sin embargo carecen de iniciativa para solicitarla.

Los trabajadores de nivel administrativo generalmente han recibido de 1 a 2 cursos de capacitación, lo que desmiente a los empresarios cuando afirman que esta se imparte con mucha frecuencia.

Por otra parte los trabajadores que han recibido capacitación, opinan que ha sido provechosa, ya que se relaciona con la labor que desempeñan, resultando beneficiados por una parte los empresarios al tener un mayor desempeño en la realización del trabajo y por otro lado los trabajadores obtienen superación personal; finalmente a los trabajadores -- les agradaría seguir capacitándose.

Existe falta de coordinación entre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), y la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción (CNIC), ya que el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), es quien organiza los cursos de capacitación y rinde informe posteriormente a UCECA; por lo que esta pierde el control sobre todas las empresas afiliadas -- a la CNIC. Como se comprobó al visitar UCECA, ésta no contaba con listados de las empresas constructoras que habían presentado programas de capacitación.

En resumen la CNIC, es quien asume la responsabilidad de colaborar a través de su ICIC, en la formulación de planes generales y la impartición de cursos de capacitación -- hacia áreas específicas dentro de la Industria de la Construcción.

Al terminar esta investigación podemos destacar la importancia de la capacitación dentro de la Industria de la Construcción ya que a través de ella se puede incorporar a obreros migratorios a otras actividades dentro de esta u otras industrias, de esta forma la Industria de la Construcción podría solucionar su problemática de mano de obra especializada, a la vez que contribuir así a la disminución de mano de obra no especializada.

Otro punto importante es que el personal y el patrón, deben estar concientes de que la capacitación es un derecho y una obligación, obteniendo como consecuencia un beneficio para ambas partes: para el patrón un mejor aprovechamiento de sus recursos y para el empleado, superación personal, -- tanto en el trabajo como en su desarrollo individual y en todos los ámbitos sociales.

Podemos concluir que después de varios años de que la capacitación se ha hecho obligatoria, aún en las empresas grandes de la Industria de la Construcción, ésta se orienta a niveles administrativos preferentemente y no a los niveles más bajos que es en último caso quien más necesita de ella.

BIBLIOGRAFIA GENERAL: LIBROS

- 1).- ARIAS GALICIA FERNANDO (Coordinador), Administración de Recursos Humanos, México: Trillas, 1970 (6a. ed.)
- 2).- Biblioteca Moderna de Mercadotécnica, Técnicas de Muestreo. México: Continental, 1981.
- 3).- BLAKE ROLAND P., Seguridad Industrial, México: Diana, - 1970.
- 4).- Consejo Nacional Técnico de la Educación, Educación, empleo y desarrollo económico. México: SEP, 1982 (4a. ed.)
- 5).- DIMITRI A GERMIDIS, El Trabajo y las Relaciones Laborales en la Industria Mexicana de la Construcción. México: Colegio de México, 1974 (1a. ed.)
- 6).- GOMEZ CEJA GUILLERMO, Metodología de Investigación para Areas Sociales. México: CLAM, 1980 (1a. ed.)
- 7).- GONZALEZ SALAZAR GLORIA, Problemas de la Mano de Obra en México. México: UNAM, 1981 (1a. ed.)
- 8).- Leyes y Códigos de México, Constitución Política. México: Porrúa, 1981 (69a. ed.)
- 9).- SILICEO ALFONSO, Capacitación y Desarrollo de Personal. México: Limusa, 1978.
- 10).- TENA MORALES ALFONSO, Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. México: COPARMEX, 1981.

11).- TRUEBA URBINA ALBERTO, Ley Federal del Trabajo. México: Porrúa, 1982.

12).- YODER DALE, Manejo de personal y relaciones industriales. México: CECSA, 1976.

BOLETINES, FOLLETOS, ETC.

- 1).- EL ANALISIS EXPERIMENTAL DE LA CONDUCTA Y EL ADIESTRAMIENTO, Vol. VII enero/marzo. México: ARMO, 1976.
- 2).- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION No. 42, México: 28 - -
Abril de 1978.
- 3).- DIRECTORIO DE SOCIOS INSCRITOS EN 1981 Y PROVEEDORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. México; CNIC, 1982.
- 4).- GUIA PARA FORMULAR SOLICITUDES DE CREDITO AL FONDO DE GARANTIA Y FOMENTO A LA INDUSTRIA MEDIANA Y PEQUEÑA. -
Revista Pequeña y Mediana Industria. México: NAFINSA,
Julio/agosto 1980, No. 1.
- 5).- IMPORTANCIA DEL ADIESTRAMIENTO, Vol. II. México: ARMO,
1976.
- 6).- LA CONSTRUCCION EN MEXICO. Revista Mexicana de la Construcción No. 328. febrero. México: CNIC, 1982.
- 7).- MANUAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, Serie Técnica No. 5. México: UCECA, 1982 (2a. ed.).
- 8).- PEDAGOGIA PARA EL ADIESTRAMIENTO, Vol. II No. 7. México: ARMO, 1972.
- 9).- S.P.P. COORDINACION GENERAL DE SERVICIOS NACIONALES Y DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA, SECCION I. TARJETA 13. México: CENAPO, 1980.

TESIS

- 1).- FLORES DELGADO HUMBERTO, et al, La Capacitación en la Industria Automotriz. Seminario de Investigación Administrativa para obtener los títulos de Lic. en Administración. Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. México, 1980.

- 2).- PEREZ RUIZ MIGUEL ANGEL, Diagnósticos de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en las Distribuidoras Automotrices. Seminario de Investigación Administrativa para obtener el título de Lic. en Administración. Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. México, 1980.