



Universidad Nacional Autónoma de México
D.M.A.

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACION

LA CAPACITACION EN TIENDAS DE AUTO-SERVICIO CONASUPO

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Presentan:

JORGE JOSE BALLESTEROS AXTELE
MODESTO FIGUEROA HERNANDEZ
JAIMÉ GAMIZ LARROA
ANTONIO GONZALEZ JIMENEZ
OLGA PATRICIA MEZA CAMPOS
REYNALDO ARTURO MORENO ROSETE
JESUS RODRIGUEZ MORALES

DIRIGIDO POR EL L.A.E.

MARIA DEL CARMEN ALCARAZ LOZANO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Página

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN EL MUNDO

1.- Prehistoria	8
2.- Epoca Antigua	9
3.- Edad Media	14
4.- Revolución Francesa	19
5.- Revolución Industrial	21
6.- Epoca Moderna	22
7.- Epoca Contemporánea	24
8.- Referencias Bibliográficas del Capítulo I	26

CAPITULO II

LA CAPACITACION EN MEXICO

1.- Epoca Precortesiana	29
2.- Epoca Colonial	32
3.- México Independiente	36
4.- Bases del Régimen Laboral Actual	43
5.- Referencias Bibliográficas del Capítulo II	60

CAPITULO III

REFORMAS DE 1978 SOBRE CAPACITACION Y/O ADIESTRAMIENTO

1.- Antecedentes	64
2.- Reformas del Artículo 123 Constitucional	64
3.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo	67
4.- Referencias Bibliográficas del Capítulo III	92

CAPITULO IV

LA CAPACITACION EN EL MARCO ADMINISTRATIVO

1.- Ubicación de la Capacitación en la Administración de Recursos Humanos	97
2.- La Educación	108
3.- Importancia del Entrenamiento	113
4.- Determinación de las necesidades de entrenamiento	116
5.- Tipos de Entrenamiento	118
6.- Referencias Bibliográficas del Capítulo IV	122

CAPITULO V

INVESTIGACION DE CAMPO

1.- Diseño de Investigación	126
2.- Datos Generales de CONASUPO	127
3.- Determinación y Fijación de Objetivos de la Investigación.	162
4.- Determinación de la Muestra	164
5.- Concentración de Datos	166
6.- Cédulas, Gráficas y Conclusiones por Objetivo	169

CONCLUSIONES

Teóricas	196
Generales de la Investigación de Campo	204

A N E X O S .

I.- Reglamento de UCECA	207
II.- Formación de comisiones mixtas para la capacitación en todas las empresas del País	215
III.- Planes y programas de Capacitación y Adiestramiento	234
IV.- Solicitudes de autorización y registro de ---- agentes de capacitación	251
V.- Formulación y expedición de las constancias y habilidades laborales	266
VI.- Cuestionarios	275
BIBLIOGRAFIA	286

INTRODUCCION

Como seres integrantes de una sociedad, nos hemos percatado de la importancia que día a día a venido cobrando la capacitación, tanto, que se han creado leyes que obligan a los empresarios para capacitar y/o adiestrar a sus empleados, así como a éstos para ser capacitados.

Es por esto que nuestro estudio se enfoca a detectar las necesidades de capacitación y adiestramiento en el área de tiendas de auto-servicio CONASUPO, sin tratar de -- descubrir la panacea, sino solo dar a conocer los posibles errores en la materia que esten afectando la eficiencia de los empleados.

Para introducir al lector en nuestro estudio, decidimos dividir el trabajo en cinco capítulos.

En el primero, reseñamos los indicios que se tienen de la capacitación y/o adiestramiento en el mundo, desde que aparece el ser humano hasta la actualidad.

En los dos siguientes capítulos, mencionamos algunos antecedentes de la capacitación en México, así como su desenvolvimiento en el aspecto legal dentro del mismo país.

Como tema principal de nuestro Seminario de Investigación, decidimos ubicar la capacitación dentro de la administración de recursos humanos, por lo que en nuestro capítulo 4, señalamos algunos puntos teóricos que consideramos de mayor importancia, mismos que nos permitirán adentrarnos en el tema.

Por último, en el capítulo 5, describimos los resultados obtenidos con la ayuda de diversas fuentes de información y básicamente de una investigación de campo aplicada en las tiendas de auto-servicio.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN EL MUNDO

CAPITULO I ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION
EN EL MUNDO.

- 1.- Prehistoria
- 2.- Epoca Antigua
 - 2.1.- Cultura Egipcia
 - 2.2.- Cultura Fenicia
 - 2.3.- Cultura China
 - 2.4.- Cultura Mesopotámica
 - 2.5.- Cultura Persa
 - 2.6.- Cultura Griega
 - 2.7.- Cultura Romana

- 3.- Edad Media
 - 3.1.- Sistema Feudal
 - 3.2.- Sistema Gremial
 - 3.3.- Decadencia del Sistema Gremial
 - 3.4.- Sistema Capitalista

- 4.- Revolución Francesa

- 5.- Revolución Industrial

- 6.- Epoca Moderna

- 7.- Epoca Contemporánea

- 8.- Referencias Bibliográficas
del Capítulo I.

C A P I T U L O I

1. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN EL MUNDO

1.- PREHISTORIA

Hemos considerado necesario, el hecho de remontarnos a épocas pasadas y enterarnos respecto de la trayectoria de la preparación del hombre desde que se tiene conocimiento de su existencia.

En primer término, nos encontramos con la prehistoria, época que viene siendo "la parte desconocida de la vida humana en el pasado, en la que sólo podemos deducir como vivieron los hombres, puesto que no conocieron la escritura para informarnos sus hechos" (1)

La prehistoria se divide en las siguientes etapas:

- Paleolítico Inferior (2'000,000 a 150,000 A.C.)

Se caracterizó por la existencia de grupos nómadas - que realizaban las mismas tareas; cazar, pescar y recolectar, donde los conocimientos se transmitían de padres a hijos sin ninguna técnica.

- Paleolítico superior (40,000 a 9,500 A.C.)

En el se presume la existencia de talleres y la tracción de grandes bloques de sílice, que hacen suponer algunas formas de asociación, sea voluntaria o forzada.

- Neolítico (6,000 a 3,000 A.C.)

En esta etapa aparece la agricultura, el hombre se hace sedentario y surge propiamente la división del trabajo, unos dirigen al grupo, otros lo protegen y otros trabajan para el mismo.

2. EPOCA ANTIGUA

" La historia de la educación, nos muestra pueblos en los que ésta ha obedecido a factores espontáneos, tradicionales y religiosos propios de la familia, clan o tribu, que incluyen una serie de ritos propios de los pueblos primitivos.

Las civilizaciones antiguas (Egipto, China, Grecia, Fenicia, Roma, Mesopotamia), muestran ya unos métodos educativos-fruto de una reflexión; la división en castas (militares, nobles, sacerdotes), impone una educación tradicionalista; el mundo "clásico" aspiró en términos generales a formar ciudadanos: guerreros al servicio del Estado (Esparta), desarrollo del individuo (Atenas), formación de ciudades (Roma). Afirmaciones éstas, válidas para la minoría de los "hombres libres" quedando al margen pueblos dominados, los esclavos y la mujer.

La irrupción de los bárbaros no logró la educación entendida como conjunto de disciplinas". (2)

2.1. CULTURA EGIPCIA

"El hombre habitó el suelo egipcio desde el paleolítico inferior. Las culturas neolíticas alcanzaron su apogeo en el valle del Nilo. El trabajo de la tierra y el aprovechamiento del agua impusieron una organización social más avanzada" (3)

Debido a que fue una de las grandes civilizaciones agrícolas de la antigüedad, tuvieron una elevada organización del trabajo, pues para controlar las crecientes del río Nilo, hubo necesidad de establecer regadíos artificiales y sanear las zonas pantanosas, mediante complicadas instalaciones de diques, canales y drenaje.

La necesaria centralización política, se logró mediante un gobierno teocrático (faraón), apoyado en una fuerte organización burocrática formada por escribas, las cuales eran una

especie de secretarios-contadores que por conocer los secretos de los negocios llegaban a adquirir gran importancia. Los artesanos alcanzaron una gran habilidad técnica, y sus oficios eran hereditarios.

Para los egipcios cooperar significaba "organizarse", lo que les permitió erigir un Estado dominante y duradero.

A este pueblo se debe también la invención de la escritura, ya que gracias a la introducción de ésta, se promulgaron órdenes y consignaron la historia. Los métodos de cálculo vinieron a la par con la escritura, logrando precisión en los impuestos, levantar censos de las tierras, medir distancias y pesos, así como contar el tiempo.

2.2. CULTURA FENICIA

Respecto a su organización política, se dice que se agruparon en puertos independientes, gobernados por aristócratas opulentos, que controlaban la industria, el comercio y la navegación.

Para efectuar las operaciones comerciales, era necesario que supieran leer, escribir y contar, para lo cual aprendieron de los asirios la ciencia del cálculo, y adoptaron el alfabeto egipcio de acuerdo a sus necesidades.

2.3. CULTURA CHINA

"La civilización china se formó en la cuenca de los ríos Huang-Ho, Wei, Lo, Yang-Tse-Kiang, donde el medio geográfico era especialmente apropiado para el desarrollo de una agricultura intensiva, basada en el control del agua por medio -

del trabajo organizado y dentro del marco de una sólida organización social. Esta primitiva civilización agrícola, tenía unas características muy semejantes a las de las altas civilizaciones coetáneas del Indo, Egipto o Mesopotamia". (4)

En las primeras dinastías, se observan los siguientes progresos :

- a) Se introduce el trono de alfarero.
- b) Se desarrolló un sistema logográfico de escritura
- c) Los artesanos dominan técnicas de elaboración de vasijas de bronce y tallado en piedra y marfil.

Los chinos tenían como principal propósito mejorar los conocimientos de orden práctico para incrementar la riqueza y las comodidades.

Fue un pueblo que a lo largo del tiempo conoció la organización administrativa; desde las primeras dinastías se observó una administración centralizada y jerarquizada, que perduró a través de éstas.

Por medio de la Historeografía, que era una de las grandes artes de los chinos, podemos observar una antología de "Prosa Administrativa", en la cual se trataban indistintamente, discursos, memoranda, edictos, manifiestos y peticiones, con carácter literario. Estos documentos ocuparon un lugar de honor en la literatura.

2.4. CULTURA MESOPOTAMICA

La Cultura Mesopotámica se desarrolló hace más de 6,000 años, y su monarca más notable fue Hammurabi, autor de la primera ley escrita, conocida como Código Hammurabi, que básicamente contenía una compilación de leyes y simples decisiones-

sobre una amplia gama de materias económicas, administrativas civiles, penales, procesales y laborales, además reglamentaba todo y fijaba con crueldad las penas para los delitos.

"Hammurabi unificó Mesopotamia desde el Golfo Pérsico hasta el Río Habur. Esta unificación territorial fue acompañada de una "centralización administrativa", de una fase de apogeo cultural, que fijó ya los razgos de la civilización Babilónica" (5)

2.5. CULTURA PERSA

Fue un pueblo que se distinguió por su organización y -- buena administración, además de ser progresista. Asignaron a los pueblos sometidos impuestos moderados y sirvieron de enlace cultural con los diversos pueblos con los que tuvieron contacto.

Su educación los hizo sobrios, enérgicos y organizados , - por su carácter austero.

Darío destacó como organizador y buen administrador, y reforzó la administración central.

Los monarcas persas favorecieron también la fusión e in--tercambio cultural entre los países que dominaban.

2.6 CULTURA GRIEGA

Esta cultura se desarrolló en tres zonas del Este del -- Mediterráneo, y sus principales ciudades fueron:

- a) Atenas.- La ciudad industrial, marítima, democrática y más culta.

- b) Esparta.- La ciudad militar y aristócrata.
- c) Corinto.- La ciudad Comercial

ATENAS: su educación fue más moderada, cultural y militarmente. Se calificó al trabajo como indigno e impropio del ciudadano. Es con Solón cuando se permite la libertad de asociación y fue uno de los que introdujeron el principio -- del trabajo en la constitución de los atenienses, efectuando se más tarde, la división entre los hombres libres y los -- siervos. En esta época se forman los "colegios", que tenían la facultad de dictar sus reglamentos internos, siempre que no fueran en contra de las leyes del Estado.

ESPARTA: su educación fue más bien física que intelectual, pues el hombre tenía que formar parte del ejército-- hasta la edad de 60 años, y posteriormente pasaban a ser con-- sejeros del Estado.

Las aportaciones de los griegos fueron entre otras: el Patriotismo, la Democracia, el Respeto a la Ley, la Ciuda-- danía, el Amor a la Libertad y la Independencia.

En suma, los griegos utilizaron profusamente una -- buena administración en el transcurso de su edad de oro y muchas de sus recomendaciones prevalecen a través del tiempo.

2.7. CULTURA ROMANA

La cultura romana se desarrolló en la península Ita-- lica, al centro del Mediterráneo. Fue ésta, una mezcla de -- distintos pueblos, como los etruscos, fenicios y griegos. Ro-- ma fue fundada por Rómulo y Remo en el año 753 A.C.

Durante el gobierno de Octavio fue el apogeo romano (Epoca de Oro) en la cual se desarrolló la industria, el comercio y se fomentaron las artes y las letras.

En Roma, el trabajo fue considerado como una "Res", (cosa) y por ello fue identificado, en cierta forma como una mercancía, aplicable al que ejecutaba el trabajo como el resultado del mismo. El Derecho Romano permitió diferenciar el contrato, cuyo objeto era la actividad del hombre, y aquel - que se refería sólo al resultado de esa actividad.

Las aportaciones de los romanos fueron: el Derecho, la tendencia a regirse por la ley, la unidad de idioma, el latín hablado en todos sus dominios, así como la unidad de cultura, por su arquitectura, sus caminos y su organización.

3 EDAD MEDIA

3.1 SISTEMA FEUDAL

La Edad Media, se caracterizó por el régimen feudal que imperaba en esa época, mismo que "surge a consecuencia - del reparto de tierras llamado feudos por los Reyes conquistadores a sus leales capitanes.....," éstos a su vez, las entregaban en calidad de préstamo a sus siervos, "los cuales - no eran esclavos, pero tampoco hombres libres pues tenían la obligación de cultivar la tierra y no podían abandonarla a su libre arbitrio....." (7)

Por otra parte, el siervo tenía la obligación de entregar determinado tributo al señor feudal, el cual únicamente le proporcionaba protección en caso de peligro.

El tributo se otorgaba en tres diferentes formas: = en trabajo, en especie y en dinero.

En trabajo.- Consistía en las labores que el siervo tenía que realizar en provecho del señor feudal en los campos, caminos, molinos y otras pertenencias del mismo.

En Especie.- Fue aquel en que se obligaba al siervo a entregar un porcentaje de su producto o bien ciertas cantidades fijas y en ocasiones específicas.

En dinero.- Surgió con el intercambio mercantil, en el cual el siervo debía entregar ciertas cantidades de dinero, hecho que lo obligaba a vender algunos de sus productos, debilitando de esta forma su aislamiento feudal.

Con el tiempo dichos feudos fueron creciendo y transformándose en ciudades, pueblos o villas. Viéndose en la necesidad de bastarse a sí mismo, de alimentos, ropa, calzado etc., y es entonces cuando surge el régimen corporativo, sistema en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen en gremios, corporaciones o guildas, para la defensa de sus intereses comunes.

3.2. SISTEMA GREMIAL

Este sistema alcanzó su apogeo durante el siglo XVI, aún en nuestros días podemos encontrar ejemplos vivos en actividades especialmente artesanales. El término gremio designa una organización de trabajadores de un mismo oficio (carpinteros, herreros, plateros, etc.) En algunos casos, estos gremios fueron designados o autorizados por mandato real, como ejemplo tenemos la Nueva España, donde los "Veedores" vigilaban que se cumplieran las "Ordenanzas de los Gremios", que eran autorizaciones del gobierno colonial para que se fusionaran como sistema productivo.

El gremio preservó igualdad entre los maestros artesanos, también prohibió las innovaciones en las técnicas para evitar que algunos maestros pudieran producir más y a un costo menor que otros, con lo cual se hubiera creado una competencia desleal.

El trabajo no se dividía entre los miembros del gremio según su especialidad técnica, sino que un trabajador se encargaba de la fabricación de zapatos, otro de vestidos, otro de utensilios de cocina, et_c. La tecnología de los gremios se basaba en el uso de herramientas.

Otros aspectos sobresalientes eran:

- a) Prohibir la asociación con otros gremios.
- b) Evitar la competencia regulando los precios, la manufactura y la calidad de los productos.
- c) Defender el mercado de extraños.
- d) Impedir el trabajo a todo aquel que no formara parte de ellos.

A su vez los gremios eran reglamentados por un consejo de maestros, encargados de fijar sus estatutos, vigilaban la compra de materiales, fijaban los precios, en suma controlaban la producción.

Una persona no podía pertenecer a dos o más gremios ni desempeñar trabajos que fueran de oficio diferente al suyo, o que persona diferente lo hubiera comenzado, tampoco podían tener más de un taller. La distinción era a tal grado, que un zapatero remendón no podía hacer zapatos nuevos, ni un herrero una llave.

Las relaciones de trabajo en los gremios eran a tres niveles: aprendiz, oficial y maestro.

El aprendiz.- Era por lo general un trabajador joven que servía a su maestro durante un período de 3 a 7 años, el cual lo capacitaba en el oficio de tal manera que algún día - lo convirtiese en oficial.

El Oficial.- Al término de su capacitación, el aprendiz se convertía en oficial y se ganaba la vida trabajando para su maestro por un salario.

El Maestro.- Era el propietario del establecimiento, pero no necesariamente de los instrumentos de trabajo, ya que éstos generalmente eran propiedad de los trabajadores.

El nivel del maestro era casi imposible de conseguir, pues se convirtió en hereditario. Los maestros impedían a los oficiales su ascenso en diferentes formas, ya fuera alargando la duración del aprendizaje y exigiendo tarifas elevadas o -- que se ejecutara alguna obra técnicamente difícil.

3.3 DECADENCIA DEL SISTEMA GREMIAL

En el Siglo XVIII varios factores constituyeron una fuente de lucha para debilitar el sistema gremial, a continuación se enumeran algunos de ellos:

1. Por las dificultades que tenían los oficiales para alcanzar el nivel de maestros, constituyeron una clase hostil, en la cual se agrupan en sociedades que funcionaron como sindicatos. Empezaron a utilizarse las huelgas como arma frente a los maestros.
2. Con el transcurso del tiempo, los maestros llegaron a acumular riqueza, y algunos de ellos controlaron las técnicas, herramientas y calidad de los productos. De esta forma producían más a un costo menor, debilitando así la estabilidad del sistema.

3. Al acumular capital los maestros de los gremios artesanales, fueron transformándolos en gremios de mercaderes, en esta forma el gremio comercial absorbió al gremio artesanal.

3.4. SISTEMA CAPITALISTA

Al ampliarse progresivamente el mercadeo de bienes -- manufacturados, los gremios empezaron a depender de los mercaderes exportadores, así se vió reducida su posición a la de fabricantes para un empresario, en lugar de fabricantes para un mercado, esto trae como consecuencia que la producción no sólo sea para la ciudad de origen, sino para cualquier lugar donde se pueda vender, naciendo así el capitalismo, sistema en el -- cual desaparece el esclavo o siervo y aparece el obrero asalariado.

"La situación del obrero asalariado difiere de la del esclavo o siervo de la gleba, aunque todos ellos pertenecieron a una clase explotada. A diferencia del esclavo o campesino -- siervo, el obrero goza de libertad personal y no está obligado jurídicamente a trabajar para el capitalista, pero como medio de subsistencia se ve constreñido a alquilarse a éste, para -- alimentarse él y su familia. El obrero firma contrato laboral voluntariamente, en el sentido de que nadie le obliga a trabajar por la fuerza" (8)

"El obrero se ve obligado a trabajar para el capita-- lista porque no tiene otro medio de vida, ahora bien, el capita-- lista a su vez, aún poseyendo todos los medios de producción -- no puede poner en marcha su empresa sin el obrero. Este posee la fuerza de trabajo que constituye un importante elemento de la producción en cualquier sociedad. Pero en el capitalismo su papel cambia ya que ella reviste la forma de mercancía.

Al transformarse la fuerza de trabajo en mercancía, la producción mercantil adquiere un carácter universal, de modo que el capitalismo es virtualmente la producción mercantil en el grado superior de su desarrollo.

Dos condiciones son necesarias para que la fuerza de trabajo se convierta en mercancía. La primera, que el obrero -- sea libre personalmente para disponer tal como le convenga de su capacidad de trabajo. Ni el esclavo ni el siervo de la gleba podían vender su fuerza de trabajo por no ser libres. La segunda, que esté privado de medios de producción u otras fuentes de subsistencia para que no le quede otro remedio que solicitar trabajo al capitalista" (9)

4. REVOLUCION FRANCESA

Ahora hablaremos de la Revolución Francesa que estalló en 1789, y sobre la cual podemos comentar algunos aspectos genéricos que consideramos de gran importancia; por ejemplo, que tanto el clero como la nobleza de aquella época, que conservaban sus riquezas y feudalismo, nada sabían ni se interesaban por la crítica situación de los campesinos, quienes -- a su vez guardaban cierto rencor hacia los nobles.

Otro punto que caracterizó aquella época, fue el -- correspondiente a la desigualdad en los impuestos, debido al mal sistema administrativo y tributario pues los más poderosos (nobles y clero) apenas tributaban, mientras que los campesinos y artesanos debían pagar impuestos más elevados.

Asimismo, debemos hacer mención del reinado de Luis XVI (nieta de Luis XV) que fue un individuo de limitadas facultades y débil de carácter, era un hombre poco capaz de -- afrontar problemas o circunstancias de importancia, pues tuvo acceso al poder a la edad de 20 años.

En la historia de Francia, aproximadamente en el año de 1776, aparece Necker, prusiano, que llega a ser Director de Hacienda y que muestra cierta protección hacia la clase baja, pues abolió la servidumbre, evita que los acusados sean torturados y en general se interesa por la superación de esta clase social.

Sin embargo, la economía estaba atrasada, ya que hasta años más tarde, se notó una fortificación de la misma, se comenzó a superar la capacitación y la enseñanza en las escuelas, así como en las letras y las artes, hubo progreso en las comunicaciones y en general por lo que respecta a las relaciones económicas.

No obstante, los obreros y campesinos no estaban sujetos a superarse, pues la abundancia de mano de obra daba origen a que los salarios no les fueran aumentados de acuerdo con el alza de los precios, mucho menos esperaban recibir algún tipo de capacitación por parte de sus patrones, pues lo único que ellos buscaban era simplemente que se les contratase para poder subsistir.

Al iniciar el año de 1789, en la Obra de la Asamblea Constituyente, se habla de "Libertad"; libertad de la persona, de pensamiento, de palabra, de prensa, de trabajo, de invención y de empresa; con esta Obra, se trataba de garantizar a los ciudadanos el goce de sus derechos.

En 1790 los enciclopedistas se mostraron interesados por desarrollar la investigación científica y técnica, astronomía, creación de las escuelas de Artes y Oficios, de Obras Públicas (Politécnica) y de Lenguas Orientales. Con esto, indudablemente se notó un interés y preocupación por elevar el nivel educativo y de capacitación de los franceses.

En aquella época, surge un acontecimiento muy importante llamado "Revolución Maquinista" que se refiere a la invención de las máquinas movidas por la fuerza del vapor, que es sin lugar a duda, un hecho que marcó la civilización contemporánea.

La Revolución Francesa abarcó un período de aproximadamente diez años (1789-1799), pletórico de violencias y de luchas que hasta cierto punto, transformaron la vida de Europa y enteramente la de Francia; asimismo, tuvo su repercusión en la América Española, desde un punto de vista intelectual, principalmente en la difusión de libros y folletos, así como la publicación de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

5. REVOLUCION INDUSTRIAL

En el Siglo XVIII, aflora la industria maquinizada, creando sus organizaciones y políticas. Iniciandose así la lucha independiente por sus intereses y formulando su ideología propia.

El paso de la fase manufacturera a la industria maquinizada, ha sido denominado Revolución Industrial. El término "Revolución" es correcto en este caso, porque el cambio en el trabajo manual por el maquinizado influyó grandemente sobre el desarrollo de las relaciones económicas sociales de aquel tiempo.

La Revolución Industrial comenzó en la producción algodónera durante el año de 1764, cuando es inventada la máquina de hilar en Inglaterra, misma que originó que muchas personas perdieran sus trabajos, pues la labor que originalmente desempeñaban 10 trabajadores, con esa máquina sólo se requirió 2 de ellos, esto trajo como consecuencia el odio lógico de los trabajadores hacia las máquinas, los cuales crearon el movimiento ludista que consistió en asaltar y - - - -

destruir el mayor número de máquinas posible.

No fue sino hasta el año de 1906, cuando en Inglaterra se logra la creación de una Ley que reconoce el derecho de asociación profesional, permitiendo la formación de sindicatos que pugnaron porque el trabajador obtuviera un mayor número de prestaciones dentro de su trabajo que le permitiera vivir en forma adecuada.

6. EPOCA MODERNA

"Debido a la crisis social que imperaba en el siglo -- XIX, un grupo de trabajadores dirigidos por Carlos Marx y Miguel Bakunin decidieron formar en la Ciudad de Londres durante el -- año de 1864, una asociación internacional encaminada a la obtención de beneficios para la clase obrera, la cual se le dió el nombre de primera internacional y que por diferencias de ideología entre Marx y Bakunin no se pudieron lograr los objetivos - deseados" (10)

Los congresos se efectuaron en los siguientes lugares:

Ginebra, Suiza	(1866)
Lausana, Suiza	(1867)
Bruselas, Bélgica	(1868)
Basilea, Suiza	(1869)
La Haya, Holanda	(1872)
Ginebra, Suiza	(1873)
Filadelfia, E.U.	(1876)

Las declaraciones más importantes dadas a conocer durante los congresos fueron:

- a) Reducción de la jornada de trabajo
- b) Mejores condiciones para el trabajo desarrollado por mujeres y niños.

- c) La necesidad de organizar las sociedades obreras
- d) La combinación de esfuerzos de los trabajadores para luchar contra los capitalistas.

" En el año de 1889 se integró la segunda internacional, la cual surgió con mas firmeza que la primera, logrando establecer en 1900 una oficina socialista internacional que coordinó a los distintos movimientos socialistas -- del mundo. Esta internacional se disolvió durante el período de la Primera Guerra Mundial y fue hasta 1919 cuando -- afloró con mayor extensión que antes, tratándo de imponer -- por medios pacíficos un programa socialista que permitiera la organización de partidos con la misma ideología y combatiera la guerra como fuente de explotación" (11)

" Con sede en Moscú y dirigida por Nicolás Lenin -- aparece la tercera internacional durante el año de 1914, en la que se adoptó una estrategia que predicó el revolucionarismo con la guía de Bolchevique, creada para dirigir todos los partidos del mundo " (12)

Las declaraciones más importantes dentro de esta -- internacional fueron las siguientes:

- a) La paz duradera sólo podrá alcanzarse por medio del socialismo.
- b) Llamado a los obreros para la lucha por el poder político y económico.

Posteriormente León Trotsky fundó la cuarta y última internacional misma que desapareció a su muerte.

Al analizar los párrafos anteriores, referentes a las cuatro internacionales, hemos concluido que éstas estaban enfocadas al derrocamiento de todos los órdenes sociales así como a la liberación de las clases obreras, la --

eliminación del proletariado y la unión de los Estados socialistas y Europeos.

Así mismo, considerando los argumentos citados desde la Prehistoria hasta la Epoca Moderna, hemos podido apreciar que durante el transcurso de los siglos, el hombre ha venido realizando un esfuerzo constante para alcanzar una serie de objetivos encaminados a la obtención de un nivel de vida adecuado y digno, que le permita alcanzar un desarrollo constante; sin embargo, como también hemos podido observar, éste esfuerzo se ha visto frustrado por un sin fin de obstáculos que le han negado ciertos derechos a lograr la realización total de sus deseos.

7. EPOCA CONTEMPORANEA.

Fue desde el inicio del siglo XX, donde por desventura podemos decir en gran parte, que gracias a las guerras se fue logrando un avance enorme en las técnicas aplicadas en todas las áreas, mismo que ha permitido el desarrollo del hombre en todos sus aspectos, de los cuales, la capacitación tema de importancia para nosotros y principalmente para el desarrollo del hombre, ha revolucionado en forma tan sorprendente que podríamos hacer una comparación sencilla del sistema tradicional y del método de los cuatro pasos con los que actualmente se están aplicando:

El sistema tradicional es aquel en el cual al empleado se le enseña en forma directa por uno de sus compañeros de trabajo, sin importar las fallas del maestro o estar sujeto al interés mostrando por éste para proporcionar sus conocimientos, los cuales muchas veces retiene por miedo a ser desplazado por su discípulo, cabe hacer mención que dicho sistema todavía se aplica actualmente en algunas empresas del mundo por ser el que menos costo genera.

" El método de los cuatro pasos, consiste en mostrar, decir, hacer y comprobar, mismo que fue implantado por primera vez en el año de 1918 por el Sr. Charles Allen Jefe de la Corporación de la flota de emergencia del Comité de embarcaciones de los Estados Unidos de Norteamérica" (13)

Los sistemas modernos de capacitación, en la actualidad se aplican la mayor parte en lugares especiales como son:

" Escuelas técnicas industriales y comerciales, Centros de Capacitación para el trabajo industrial, Universidades de Especialidades y muchos mas, que cuentan con maestros - preparados y con las ayudas didácticas más modernas tales como grabaciones, películas con o sin sonido, transparencias, diagramas, proyecciones, etc. " (14)

Esto ha permitido que el patrón y el empleado se percaten de la importancia de colaborar uno con otro a fin de que la empresa que los ampara logre sus objetivos ya sean de producción o de servicio para beneficio mutuo.

8.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO I

- (1) Ysunza Uzeta, Salvador y H. Ogazón. Enseñanza Activa de la Historia Universal. 2a. ed. México, 1972. Ed. FESAVA, S.A. de C.V., pp. 12 - 19
- (2) "Educación". Enciclopedia Salvat, Diccionario. Salvat Editores, S.A. Barcelona, 1971. v. 5. p. 1135.
- (3) Cárdenas, Eduardo. Compendio Mundial 1968. México, 1967. Selecciones del Reader's Digest. p. 262.
- (4) "China". Enciclopedia Salvat, Diccionario. Op., cit. v. 4. pp. 974 - 975
- (5) " Mesopotamia ". Enciclopedia Salvat Diccionario. Op. cit. v. 9. pp. 2232 - 2233.
- (6) Bron, Juan. Para comprender la Historia. 22a. ed. México, S.A. Ed. Nuestro Tiempo. p. 76.
- (7) Ibid.
- (8) Kuznetzov, Morat. Compendio de Historia y Economía s.e. México, 1975. Ed. de Cultura Popular. p. 230
- (9) Ibid., p. 243.
- (10) Alvear Acevedo, Carlos. El Mundo Contemporaneo. 10a.ed. México, 1970. Ed. Jus. p. 42.
- (11) Ibid.
- (12) Ibid., p. 43
- (13) Bautista Hernández, Miguel Angel. Elementos e Importancia de la Capacitación. Tesis Profesional. México, 1975. p. 15.
- (14) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2a. ed. México, 1974. Ed. Trillas. p. 27.

C A P I T U L O I I

LA CAPACITACION EN MEXICO

CAPITULO II.- LA CAPACITACION EN MEXICO

1.- Epoca Precortesiana.

1.1 Cultura Azteca

1.2 Cultura Maya

2.- Epoca Colonial

3.- México Independiente

3.1 Período 1821 - 1857

3.2 Constitución de 1857

3.3 Etapa Prerevolucionaria.

3.3.1. Plan de San Luis

3.3.2 Casa del Obrero Mundial

3.3.3 Huelgas en Cananea y Río Blanco

4.- Bases del Régimen Laboral Actual

4.1. Constitución de 1917

4.2 Ley Federal del Trabajo 1931 (Contrato de aprendizaje)

4.3 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

5.- Referencias Bibliográficas del Capítulo II.

* * * * *

1. EPOCA PRECORTESIANA

En el México antiguo se desarrollaron y florecieron varias civilizaciones, entre las cuales encontramos principalmente: la cultura azteca y la maya, que se revelaron como sociedades altamente organizadas y de las que a continuación se mencionan - los principales puntos que marcan su historia.

1.1 CULTURA AZTECA

Primeramente, diremos que el punto más importante en que se localizó y desarrolló esta civilización fué ciudad de México- Tenochtitlan, fundada en 1345, que estaba dividida para su mejor administración en veinte grupos locales (calpulli), los cuales estaban formados por Nobles o "pipiltin" (que ocuparon los principales puestos en la administración) y Hombres- Libres o "macehuallis", de los cuales formaban parte, entre - otros, los Comerciantes o "pochtecas" y los artesanos.

A principios del siglo XV o un poco antes, surgió en Tlatelolco un primer grupo de comerciantes (pochtecas). Posteriormente en Tenochtitlan aparecieron siete agrupaciones similares a la anterior. Cada gremio constaba de un jefe, como también de distintas categorías de participantes; existían especializaciones entre ellos, ya que reunían sesenta y nueve categorías distintas.

" Su comercio fue muy importante y se realizó en diversas formas: lo efectuaban por trueque o cambio de productos; hubo famosos tianguis (tianquiztli) o mercados públicos, como los de Tenochtitlan, Tlatelolco y Texcoco, en donde utilizaban el cacao y el oro como moneda". (1)

Contaban con distintos tipos de contratos para sus transacciones comerciales o mercantiles: compra-venta, permuta, arrendamiento de bienes inmuebles y préstamos.

La educación se impartía en varios tipos de escuelas:

- " a) el Telpochcalli.- destinado para el pueblo, en que aprendían servicio militar, artesanías, - - agricultura, religión y trabajos diversos.
- b) El Calmecac.- Destinado a los nobles, donde aprendían ciencias (matemáticas, astronomía, calendarios) y se preparaban para los cargos públicos y religiosos de alto - rango.
- c) El Cuicacalli,- o colegio mixto de las bellas artes, en que aprendían canto, música y danzas - realizadas colectivamente" (2)

" Refieren los cronistas, que Netzahualcōyotl cuidó mucho de la cultura y bienestar de su pueblo... que fundó escuelas y juntas a guisa de academias para cultivar la poesía, astronomía, música, historia, pintura". (3)

" Netzahualcōyotl protegió las artes mecánicas, y - para el ejercicio de ellas designó cada uno de los calpulli - en que dividió la ciudad, de modo que los plateros estaban en uno, en otro los carpinteros, etc." (4)

" Tales artesanos mejoraban su condición y además - trataban de transmitir sus conocimientos a sus descendientes, quienes no tenían obligación de aprenderlo, aunque lo hacían por conveniencia.

Destacó Tlacaelel como gran administrador y consejero de los gobernantes aztecas que consolidaron la hegemonía de ese pueblo (Izacoatl, Moteculizoma Ilhuicamina y - - Axayacatl) y además consagró su atención en diversas formas de reorganización en la estructura del Estado: entre ellas la de mayor agilidad en la administración pública en sus distintos niveles. Se organizaron consejos o cuerpos colegiados, cuerpos auxiliares, etc.

" A través de estos cuerpos y consejos, base de una más eficaz administración estatal, Tlacaelel fue consolidando la grandeza de la nación mexicana". (5)

1.2 CULTURA MAYA

Esta cultura se inició dos siglos antes de nuestra era, pero se cristalizó probablemente en El Petén, Guatemala, hacia el año 328 D.C., contando con elementos heredados de - otras culturas (Olmeca y Zapoteca) y perfeccionando conocimientos de éstas, es como lograron un mejor y más rápido - - desarrollo.

De acuerdo con datos históricos, se puede afirmar que la sociedad maya fue clasista. En primer lugar la nobleza, inmediatamente después una clase en proceso de formación " los comerciantes ", y los plebeyos (única clase productora, se mantenían ellos, a su familia y además a los funcionarios que formaban parte de la sociedad).

" Los mayas fueron famosos comerciantes. Organizaban ferias en las que se podían encontrar productos de regiones distantes como Teotihuacán y las costas veracruzanas" (6)

Debido a las distintas zonas naturales del área, - los recursos eran variados, dando esto origen a un comercio interior y al mismo tiempo otro exterior.

Esta actividad en gran parte se realizaba a través del trueque aunque también llegaron a utilizar algunos productos, dándoles el uso que actualmente se da al dinero (cacao, cuentas de colores y pequeños pedazos de cobre).

La historia indica que los mayas llegaron a estructurar aproximadamente veinte organizaciones semejantes a ciudades-estado, independientes entre sí, pero unidas fuertemente por el idioma, cultura, religión y alguna forma semejante a instituciones políticas.

La clase sacerdotal se dividía en cuatro categorías y tenía a su cargo los conocimientos científicos, que transmitía a la juventud a manera de educación. En cuanto a las artesanías y oficios, estos eran transmitidos de padres a hijos. Su escritura era pictográfica e ideográfica con elementos fonéticos, pero hasta la fecha no ha sido descifrada, por lo que se desconoce parte de su cultura.

" Todo este mundo, con sus sistemas de vida social y religiosa, su cultura, su arte y sus conocimientos del universo en el que vivían y su manera de aprovecharlo, terminó con el arribo de los conquistadores españoles". (7)

2. EPOCA COLONIAL

Esta época, se encuentra comprendida desde el año -- 1521 hasta aproximadamente 1821, trescientos años que reflejan un cambio trascendental en la historia de México; a través de los cuales, se presentaron un sin número de hechos muy importantes, motivo por el cual, esbozaremos en forma breve, concisa y cronológica, sólo los sucesos más sobresalientes que la caracterizan y que es conocida con el nombre de "Epoca Colonial"

En primer término, nos atrevemos a decir que es para México la era de la explotación y en cierto modo del estancamiento, estos conceptos quedan fundamentados a través de los párrafos que se citan a continuación.

En 1521 cuando se inicia con la toma de México o Gran Tenochtitlan por Hernán Cortés, personaje que inicia la introducción de semillas en la Nueva España; así mismo trae alimentos tales como: el trigo, cebada, arroz, moreras, caña de azúcar, y algunos animales como son: vacas, cabras, ovejas, cerdos y otros domésticos.

Posteriormente, en 1523 llegan a México algunos frailes franciscanos, uno de los cuales, Fray Pedro de Gante, es quien muestra gran interés por lograr la superación de los indios y funda la primera escuela para ellos.

En 1525, Hernán Cortés ordena la muerte de Cuauhtemoc, quien es ahorcado; un año más tarde, Francisco de Montejo inicia la conquista de Yucatán, Nuño Beltrán de Guzmán conquista los estados de Jalisco, Michoacán y Nayarit en 1530; cuatro años después se crea el virreinato de la Nueva España, queda a cargo de Don Antonio de Mendoza, así mismo es cuando en México se establece una imprenta, única en todo América y se funda también el Colegio de Santa Cruz de Tlatelolco.

En 1542 se promulgan en España las llamadas "Nuevas Leyes" que mejoran la situación de los indios y cinco años después muere Hernán Cortés en España.

Es en 1550 cuando Luis de Velasco toma posesión del virreinato, se convierte en un protector de los indios, ya que promulgó leyes en contra de la esclavitud y es durante su ejercicio cuando se funda la Universidad de México.

Se crea en la Nueva España el Tribunal del Santo - Oficio de la Inquisición en 1571, que de hecho tenía dos fines, el político y el religioso; o sea, la solidaridad entre la iglesia y la monarquía, interviniendo a su vez, en el comercio, los negocios, los impuestos, las artes y la marina.

Posteriormente, los jesuitas fundan dos colegios : el de San Pedro y San Pablo, y el de San Gregorio; así mismo, en el año de 1710 se crea el "Tribunal de la Acordada", con objeto de perseguir ladrones y asegurar a los viajeros en -- los caminos.

A partir de 1765 se presentan una serie de acontecimientos desfavorables para los indios, pues cuando las autoridades dan muerte a Jacinto Canek y a otros más por revelarse contra el mal trato hacia éstos; también, una helada - provoca que se arruinen las cosechas en 1785, fecha conocida como "año del hambre".

En 1799 Don Pedro de la Portilla encabeza la "conspiración de los machetes" en la ciudad de México, tenía planeado abrir cárceles, expulsar a los españoles y apoderarse de su dinero, prender a las autoridades y formar nuevo - - - gobierno a través de convocar al pueblo, sin embargo es denunciado por su primo y es hecho prisionero.

El 16 de septiembre de 1810 Don Miguel Hidalgo y - Costilla proclama la Independencia de México junto con don - José María Morelos; el primero es fusilado el 30 de julio de 1811; y un año más tarde es promulgada la Constitución de -- Cádiz.

El 22 de octubre de 1814 queda decretada la Consti - tución de Apatzingán, que es el decreto Constitucional para - la libertad de la América Mexicana; y un año mas tarde More - los es fusilado y la lucha insurgente decae junto con el fu - silamiento de Francisco Javier Mina que se había unido a - -

Pedro Moreno para ayudar a la independencia de México; sin embargo todavía en 1821 Vicente Guerrero y Agustín de Iturbide proclaman el Plan de Iguala, en el que se independiza México de España. Tal independencia es reconocida por O' Donojú, último gobernante español, pero no por el gobierno español de Fernando VII, y el 27 de septiembre del mismo año el Ejército Trigarante entra a la Ciudad de México.

Finalmente diremos que este último suceso, inicia la llamada "Etapa del México Independiente" que será comentada en el punto siguiente de este Capítulo.

Sin embargo, queremos hacer hincapié, en que debido al sinúmero de hechos sucedidos a lo largo de esta "Epoca Colonial" y que únicamente comentamos muy escuetamente, los que a nuestro juicio fueron los más importantes, queremos redondear nuestra opinión al respecto en las siguientes líneas.

Consideramos que España fue favorecida debido a la importación de gran cantidad de metales preciosos obtenidos en la Nueva España, lo que originó, que además de México, otros pueblos de América se vieron frenados en cuanto a su desarrollo, pues fueron sometidos a un régimen de tributos y principalmente de servicios.

Sin embargo, el haber introducido a México animales domésticos, plantas, monedas que sirvieron para evitar el trueque entre cosas, instrumentos utilizados para el trabajo y en general otro tipo de bienes que hasta entonces eran desconocidos para el indígena, llega a favorecerlos en cierta forma, pues el español se vió obligado a adiestrar o capacitar a éstos para que los utilizaran en el trabajo cotidiano, no siendo principal objetivo, pues los habían traído debido a que, al convertirse en colonos de nuestras tierras, necesitaron de dichos productos para poder establecer una sociedad y condiciones económicas similares a las españolas.

3. MEXICO INDEPENDIENTE

3.1 PERIODO 1821 - 1857

" En el período de 1821 a 1854 hubo un Imperio; se dictaron 5 constituciones; se establecieron dos regímenes federales y dos centralistas y ocurrieron dos guerras con el extranjero. " (8)

En la guerra de 1847 contra Estados Unidos, México perdió gran parte de su territorio, la otra parte siguió -- siendo utilizada como fuente primaria de trabajo; es decir, la población se dedicó principalmente a la agricultura, la minería y las artesanías; la industria era incipiente, en la época de la Reforma había cerca de 60 empresas manufactureras de tejidos de algodón que ocupaban 11,000 obreros, además existían innumerables talleres artesanales y también fábricas de papel, jabón, aceite, vasos de vidrio y destiladoras de licores de caña de azúcar.

" Pero era imposible que el país consolidara firmemente su independencia sin organizar la Administración y la Hacienda Pública sobre bases estables. El ejército, y la burocracia habían crecido desmesuradamente y gravitaban sobre la economía del país, casi en ruinas. Solo la Iglesia poseía capitales, y en cuanto a los españoles los más ricos habían regresado a España llevando sus caudales consigo.

En este ambiente de crisis económica, política y social, México iniciaba su marcha como país independiente" (9). Fue entonces cuando se formularon varias leyes y decretos que hasta la fecha son el cimiento de nuestra Carta Magna: "La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".

A continuación se enumeran algunas de estas leyes más sobresalientes:

- 1.- Plan de Iguala (24 de febrero de 1821)
 "Sus puntos fundamentales eran los siguientes:
 - a) Independencia absoluta en México con respecto a España.
 - b) Establecimiento de un Imperio Constitucional - que se entregaría a Fernando VII.
 - c) En caso de que Fernando VII no lo aceptara la corona pasaría a cualquier miembro de la casa de Borbón.
 - d) Los puestos públicos serían para los nacidos en el país.
 - e) La religión oficial sería la católica" (10)

Este plan estaba trazado con el fin de: unificar a todos los sectores sociales, ofrecer empleos a todas las personas nacidas en el país atraer el interés de los criollos - que deseaban adueñarse del poder: imponer a la religión católica como oficial, con lo cual atraería el interés de la Iglesia, elevar categoría de ciudadanos a todos los nacidos en México, imponer una Constitución al monarca que viniera a gobernar y finalmente garantizar un gobierno recto.

2. Tratados de Córdoba (agosto de 1821)

"Después de las pláticas llevadas a cabo entre Iturbide y Don Juan O'Donoju, elevaron a la categoría de tratado, el seis meses antes promulgado Plan de Iguala con la única diferencia de que al final del artículo 3° se introdujo una adición que permitía, a cualquier personaje ajeno a las dinastías europeas, llegar a ceñir la corona del nuevo imperio" (11).

Al mes siguiente (27 de septiembre de 1821) el ejército trigarante hizo su entrada triunfal a la ciudad de México, fecha en que se señala la consumación de nuestra independencia.

3.- Constitución de 1824.

Fue el 4 de octubre de 1824 cuando se promulgó la Constitución federal de los Estados Unidos Mexicanos; en ella se adoptaba el gobierno Republicano Federal, dividiéndose la República en 19 Estados soberanos e independientes en cuanto a su régimen interior, y cuatro territorios dependientes del gobierno del centro.

El poder se consideraba emanado del pueblo y se dividía en Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El Ejecutivo estaba a cargo de un presidente y un vicepresidente que duraban en su ejercicio 4 años; el Legislativo se depositaba en una cámara de diputados y una de senadores pudiendo ser éstos reelectos cada dos años, y el Judicial que se confiaba a una Suprema Corte de Justicia, a los Tribunales de Circuito y a los Jueces de Distrito.

Esta Constitución señalaba a la religión católica como oficial; conservándose igualmente los privilegios del clero y del ejército que tanto mal acarrearían a la nación mexicana. "La vigencia de la Constitución de 1824 alcanzó hasta el año de 1835. Ella misma establecía que no podía ser modificada hasta el año de 1830" (12)

4.- Constitución de 1836 (Constitución de las 7 Leyes)

El 23 de octubre de 1835 el Congreso se declaró constituyente y adoptó las bases de una Constitución centralista, mejor conocida como la de las 7 leyes.

Según ésta, todos los gobernantes estaban sujetos al gobierno central; que suprimían las legislaturas de los Estados para convertirlos en departamentos gobernados por juntas departamentales de cinco individuos que aconsejaban al gobernante; las rentas públicas de los departamentos que daban a disposición del gobierno central; además, se prorrogaba el período presidencial a ocho años y se creaba el - - cuarto poder; esto es, el poder conservador, encargado de vigilar el cumplimiento de la Constitución.

5. Constitución de 1843.

" Solo porque la Constitución del 36 es tan rematadamente extravagante, vacila el criterio para tener y declarar por peor la del 43" (13). La carta de 43 es un absurdo realizado; es el despotismo constitucional. En ella el gobierno central lo es todo, apenas los departamentos tienen atribuciones de administración municipal, y todo el gobierno central está en manos del ejecutivo. El Congreso se compone de una cámara de diputados designados por los electores terciarios, que lo fueron por los secundarios, y solo éstos por el pueblo, y una cámara de senadores designada por los poderes públicos y las asambleas de departamento; pero de entre ciertos grupos salientes, con quienes trata de crearse una casta privilegiada, y en la que figuran muy -- principalmente los generales y los obispos." (14)

3.2. CONSTITUCION DE 1857

Esta Constitución se inspiró en los principios ideológicos de la Gran Revolución Francesa. Así mismo, desde el punto de vista de la organización política de nuestro país, la Constitución tomó como modelo a la de Estados Unidos de Norteamérica.

La República fué dividida en los siguientes Estados: Aguascalientes, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, México, Michoacán, Nuevo León y - - - Coahuila, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Valle de México, Veracruz, Yucatán y Territorio de Baja California.

Se estableció en México el sistema de gobierno Republicano representativo y federal dividido en tres poderes: -- Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Además figuró la prohibición de reelegir de modo sucesivo a los encargados del poder ejecutivo en la Unión y los Estados.

Aunque en el Congreso predominó una mayoría de liberales puros, la Constitución aprobada no era "radical", sino moderada o "ecléctica", por la presión que el gobierno moderado de Comonfort ejerció. Puede afirmarse también que esa Constitución, doctrinariamente avanzada no correspondía aún al -- desarrollo de México, porque el afán de imitar los principios individualistas del Código francés, no se tomó en cuenta suficientemente la realidad debida del pueblo mexicano.

Además, aunque contenía una tendencia liberal, todavía no se establecía una completa separación entre la Iglesia y el Estado. Por último, en lo que respecta al problema agrario de México, se cometieron errores de graves consecuencias, pues por una parte se pretendía convertir al campesino mexicano en propietario individual, cosa que estaba en pugna con -- las costumbres comunales de nuestro pueblo, y por otra, al establecerse la desamortización de los bienes de comunidades en general (no solo de las religiosas, sino también de las civiles), los bienes de las comunidades rurales (ejidos, montes aguas) fueron repartidos, lo cual provocó el despojo de las -- tierras de muchos pueblos, pues los campesinos, ignorantes, vendieron los títulos a los hacendados, encrementándose el -- desarrollo del latifundismo.

La constitución de 1857, sin embargo, estableció la libertad de enseñanza.

3.3 ETAPA PREREVOLUCIONARIA.

3.3.1. PLAN DE SAN LUIS.- Al amparo de los principios -- del Sufragio Efectivo y no Reelección, Don Francisco I. Madero se enfrenta al régimen porfirista en la campaña presidencial de 1910, y a punto de ser apresado se ve obligado a lanzar el "Plan de San Luis", que aparece firmado en San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910 y en cuyo artículo 7° señala el 20 de No viembre para que la ciudadanía tome las armas contra el go- - bierno de Don Porfirio.

" Al triunfo de la Revolución, se inicia una nueva era política, económica y social. Como primer paso el señor - Madero, al ser electo presidente de la República, expide el decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, para intervenir en la so lución de los conflictos entre el capital y el trabajo, sien- do éste el origen rudimentario de la jurisdicción laboral. Más adelante, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1914 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros". (15)

3.3.2. CASA DEL OBRERO MUNDIAL

La participación de la clase obrera en el movimien- to revolucionario, tuvo su origen en el documento suscrito en tre el gobierno Constitucionalista del Señor Carranza y la -- gran organización obrera denominada "Casa del Obrero Mundial" por virtud del cual se formaron los batallones rojos en defen sa de la Revolución y a su vez el Gobierno se comprometió a expedir leyes que favorecieran a los trabajadores. A continua ción se transcriben la 1a. y la 2a. cláusulas de dicho docu- - mento:

"1a.- El Gobierno Constitucionalista reitera su re solu ción expresada por decreto del 12 de diciembre del año-próximo pasado, de mejorar, por medio de leyes apropiadas, - las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquellas resoluciones.

2a.- Los obreros de "la Casa del Obrero Mundial" , con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitu cionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento - de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de co-laborar de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las po--blaciones que estén en poder del Gobierno Constitucionalista; ya para combatir a la reacción" (16)

3.3.3 HUELGAS EN CANANEA Y RIO BLANCO.

En Junio de 1906, los mineros de Cananea declara--ron una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamé-ricanos. El gobernador Izabal, de Sonora, con ayuda de las tropas norteamericanas aplastó el movimiento obrero. "El epí-logo de esta lucha fué la reanudación de labores y el casti-go injusto para sus defensores, pero marcó un claro preceden-te que habría de influir en el estallido de la Revolución pa ra hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalis ta." (17)

En Río Blanco, la huelga de 1907 radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización - sindicalista de los trabajadores hilanderos. Las ansias de - mejoramiento de los trabajadores y su necesidad de defender-se contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años de edad y las arbitrariedades de que eran objeto - por parte de los capataces, hicieron que se agruparan crean-do el "Gran Círculo de Obreros Libres" llegando a contar esta

agrupación con gran número de prosélitos en diferentes entidades del país, causando profundas inquietudes entre los industriales. A raíz de la aprobación de un Reglamento que se publicó el día 4 de diciembre de 1906 denominado "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" - cuyo contenido no satisfizo a los trabajadores agrupados, por no ser favorable a sus intereses, los industriales de Puebla acordaron a través del Centro Industrial un paro general, lanzando a la calle a los trabajadores, con objeto de dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical. En tablándose en este momento la lucha entre capitalismo y sindicalismo. Los obreros acuden al -- presidente Díaz pidiéndole su arbitrio en el conflicto, su poniendo que el dictador en un rasgo humanitario, les hiciera justicia. Pero al darse a conocer el laudo presidencial, advirtieron que el arbitrio no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el dictador, acordándose no volver al trabajo a pesar de la conminación presidencial. Se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío para demostrar que se negaban rotundamente a trabajar y para saber - quienes flaqueaban en las filas proletarias para castigarlos. El corolario de este acto fué el asesinato y fusilamiento de obreros, por el ejército, en cumplimiento de órdenes presidenciales, dando lugar al surgimiento de una nueva chispa de la Revolución.

4. BASES DEL REGIMEN LABORAL ACTUAL

4.1 CONSTITUCION DE 1917

Esta Constitución fue la primera en el mundo en consignar un derecho social positivo, en el cual dentro -- del artículo 127 Constitucional reivindicó al campesino, y

en el artículo 123 protege al trabajador conduciendo todo esto a la socialización de la tierra, el capital del trabajo y consiguientemente del pensamiento y de la vida misma.

El artículo 123, determina las condiciones de trabajo y de la previsión social. En primer lugar estableció el derecho de los obreros a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

Implantó la jornada máxima de 8 horas, prohibió a las mujeres y a los niños participar en labores insalubres y peligrosas; así mismo, estableció que por cada seis días de trabajo, el trabajador debía disfrutar de un día de descanso que cuando hubiese necesidad de aumentar las horas de jornada, el tiempo excedente de trabajo recibirá un salario doble al fijado para las horas normales; que los trabajadores tendrían seguridad social, escuela, enfermería y los demás servicios a la comunidad. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales; que las leyes reconocían como un derecho las huelgas y los paros, y creó además, las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos entre patrones y obreros.

El Artículo 123 de la Constitución, estableció las bases de la legislación obrera, elevando al rango de constitucional las garantías ofrecidas por la Revolución.

Esa teoría jurídica y social del artículo 123 se va transformando gradualmente en la llamada "revolución proletariada", el artículo 123 en sus dos conceptos constituye la base y esencia de las normas fundamentales, la protección y reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho de trabajo.

Todo lo anterior trajo como consecuencia el cumplimiento de su reglamentación en las diversas legislaciones sociales del país, cuyas leyes son las siguientes:

" Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.

Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de julio de 1920

Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925

Ley Reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4° constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922.

Ley por la que se establece la forma de integrar las juntas centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales de 27 de noviembre de 1917.

Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal de 31 de diciembre de 1919.

Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso seminario de 1ª de octubre de 1923.

Ley Orgánica del artículo 4° constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo seminario del 16 de diciembre de 1925.

Reglamento de las juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal de 8 de marzo de 1926.

Reglamento de la Jornada de Trabajo en los Establecimientos Comerciales del Distrito Federal de 15 de -- agosto de 1927.

Ley Reglamentaria de Trabajo del Estado de Durango - de 24 de octubre de 1922.

Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango de 10 de julio de 1924.

Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 6 de abril de 1921.

Ley que establece en el Estado de Guanajuato del descanso semanal y cierre ordinario de 14 de junio de 1922.

Ley del Trabajo agrícola del Estado de Guanajuato de 13 de marzo de 1923,

Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato de 1° de septiembre de 1924.

Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades de 3 de junio de 1926.

Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y aplicación del artículo 123 constitucional de 8 de diciembre de 1919.

Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Hidalgo de 25 de diciembre de 1915.

Reglamento provisional a que se sujetarán las Juntas - de Conciliación y Arbitraje del estado de Hidalgo de - 20 de diciembre de 1917.

Reglamento interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Pachuca , Estado de Hidalgo de 29 de diciembre de 1920.

Ley del descanso dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto - de 1923.

Ley Reglamentaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México de 31 de enero de 1918.

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán de 1° de Septiembre de 1921.

Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 27 de enero de 1918.

Reglamento interior para la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 16 de febrero de 1918.

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918.

Ley constitucional que establece la junta central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo Leon de 24 de enero de 1924.

Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso -- obligatorio para empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León de 10 de diciembre de 1924.

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de 1926.

Ley del Trabajo del Estado de Guerrero 18 de diciembre de 1922.

Ley sobre la jornada máxima y descanso obligatorio - del Estado de San Luis Potosí del 25 de enero de -- 1922.

Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí 1923.

Ley para las Comisiones que fijan el salario mínimo de estado de San Luis Potosí de enero de 1925.

Ley que crea el Departamento del Trabajo del estado de San Luis Potosí 31 de diciembre de 1926.

Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920.

Ley sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de julio 1920

Ley que establece la junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación - del Estado de Sinaloa de 6 de julio de 1920,

Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación - del Estado de Sonora de 15 de octubre de 1918.

Ley que aprueba el reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario de Sonora de 19 de diciembre de 1923.

Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925.

Reglamento del descanso semanal en el Estado de Tamaulipas de 15 de diciembre de 1925.

Ley sobre participación de utilidades reglamentarias de las fracciones VI y IX del artículo 123 de la Constitución del Estado de Veracruz de 6 de julio de 1921.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918.

Código del Trabajo del Estado de Yucatán de 16 de diciembre de 1918

Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas de 1ª de junio de 1927" (18)

Algunas leyes locales consignan derechos sociales - en favor de los empleados públicos, por ejemplo:

" Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928. En el artículo 132 declara que los cargos empleados y servicios que dependan de los Poderes del Estado y del Municipio, constituyen formas especiales de trabajo; establece las mismas jornadas y descansos para empleados-

particulares y públicos (art. 134), pero declara ilícitas las huelgas de empleados públicos (art. 138).

La Reglamentaria del artículo 123 y Párrafo primero del Artículo 4° Constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927. Para los efectos de las indemnizaciones por -- accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, considera -- como patrones a los Poderes Federales, del Estado y Municipa-- les y sus servicios como trabajadores (art. 108).

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de ju-- lio de 1922. Hace participe de los beneficios de la Ley a todo trabajador que ejecute una labor material o intelectual como dependiente de cualquier ramo del Poder Público del Estado o de la Administración Municipal, considerándose a éstos como pa-- tronos (art. 1° inciso 1) y clasifica como sujetos de esta ley en el artículo 37 al empleado particular y al empleado público y consigna derechos en favor de estos últimos en el artículo - 42. Pero les niega el derecho de formar sindicatos y el de -- huelga. (art. 197)

Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925. Concede un día de descanso, cuando menos por cada seis meses de trabajo, en todo negocio agrícola, in-- dustrial, minero, comercial, de transportes, en establecimien-- tos y oficinas públicas y privadas, etc.

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de no-- viembre de 1921.

Define como empleados públicos a los trabajadores de uno y otro sexo que prestan un servicio intelectual o material en las oficinas o dependencias del Gobierno (art. 76) consignan-- do en favor de aquéllos la jornada de ocho horas, así como gra-- tificación por competencia y vacaciones (arts. 77 a 80) " (19)

Por otro lado y como consecuencia de esto en el año de 1929, la Reforma de la fracción décima del artículo 73 y el preámbulo y fracción 29 del artículo 123 Constitucional, se originó la federalización del trabajo en nuestro país, y así tenemos las leyes expedidas por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, en la cual en su exposición de motivos nos habla de la importancia trascendental de dignificar el trabajo humano ya que este debe considerarse, no como un artículo de comercio al cual se le pone precio, sino como el elemento más importante de la producción que impone su salario relacionándolo con el valor de lo que producen con las necesidades del medio en que fluctúan.

Ahora bien, respecto al punto de nuestro estudio vemos que se reglamenta en el título III y se establece en este el contrato de aprendizaje el cual en su naturaleza jurídica la mayoría de los trabajadores coinciden que es simplemente una modalidad del contrato de trabajo o una parte de éste, sin embargo en la realidad no era más que una forma de explotación en que se aprovechaban de los servicios del supuesto aprendiz para pagarle un sueldo, una indemnización y una serie de derechos menores a los que establece la Ley Federal del Trabajo, para el resto de los trabajadores, esto en realidad era inconstitucional ya que en nuestro país los supuestos aprendices eran auténticos trabajadores.

Para dar fé de lo anterior se expone textualmente en el título III de la Ley Federal de Trabajo (art. 218 al 231) en el que se regula el contrato de aprendizaje.

4.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO- 1931 (CONTRATO DE APRENDIZAJE)

"Art. 218. Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida.-

Art. 219. El contrato de aprendizaje en que interviniera algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.

Art. 220. El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje.

Art. 221. Es obligatorio para patronos y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor de cincoporciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este Título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

Art. 22. La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso.

Art. 223. Son obligaciones del aprendiz:

- I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;

- II. Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo;
- III Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración.
- IV Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos.
- V Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón maestro o familiares de éstos; y
- VI Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Art. 224. Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz;

- I Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira aprender;
- II Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle los alimentos, vestidos, o una y otra cosa;
- III Guardarle la debida consideración absteniéndose de mal tratarlo de palabra o de obra;
- IV Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y
- V Concluido el aprendizaje, preferido en las vacantes que hubiere.

Art. 225. El patrón o maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad:

I Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y

II Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.

Art. 226 El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón o maestro el artículo 224.

En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

Art. 227. Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del Puerto.

El jurado resolverá a mayoría de votos, y, en su caso certificará por escrito, que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

Art. 228. En el trabajo marítimo; los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes.

Art. 229. El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, será el que fijen los reglamentos de marina.

Art. 230. Los aprendices en los barcos no estarán - subordinados a determinada persona de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos y harán las faenas que por su carácter les correspondan en la distribución de las labores.

Art. 231. En el Trabajo marítimo y en ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciseis años. (20)

Las posteriores conquistas en favor de los trabajadores, han consistido en impulsar la preparación técnica de los obreros, procurar la aplicación de los preceptos constitucionales y reformar la Constitución y la Ley Federal del Trabajo de Acuerdo a las necesidades y aspiraciones del proletariado.

A fines de 1968, año en el cual el entonces Presidente de la República Mexicana Lic. Gustavo Díaz Ordaz, promueve la reforma para derogar el contrato de aprendizaje.

* * * * *

4.3 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Y fué así como el primero de mayo de 1970, entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, en la que se creó una obligación para los patrones con relación a sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto, Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones. - - Capítulo I, Obligaciones de los Patrones, establece lo siguiente:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

Fracción XV.- "organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de -- adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sin dicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos po -- drán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o va -- rios establecimientos o departamentos o secciones de los mis -- mos, por personal propio o por profesores técnicos especialmen -- te contratados, o por conducto de escuelas o institutos espe -- cializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas"

(21)

El artículo 878 de la propia Ley Federal del Trabajo estableció en su Fracción IV, que se implantaría multa de cien a tres mil pesos, al patrón que no cumpliera con las obligacio -- nes señaladas en la Fracción XV del Artículo 132.

Este precepto debería sujetarse al reglamento en su caso, para que se determinara la frecuencia con que debería im -- plantarse la sanción en caso de incumplimiento, y si la misma debería cambiar aumentándose por la clausura del negocio u otra -- similar, en caso de reiterada desobediencia.

El Artículo 4° Transitorio dice: "En la aplicación - del artículo 159, en relación con el 132, Fracción XV, los contratos colectivos que contengan sistemas de capacitación profesional que ya estén funcionando en la fecha de publicación de la presente Ley y en los que se establezcan requisitos de exámen o la comprobación práctica de la aptitud y de la posesión de los conocimientos adecuados a fin de que los trabajadores puedan ascender en los casos de vacantes o puestos de nueva -- creación de conformidad con la antigüedad que les corresponda, podrán continuar aplicándose" (22)

Los artículos correlativos de la Ley Federal del Trabajo modificada eran el 28 y el III, Fracción XXI, en ésta última fracción se establecía que a los patrones que emplearan - más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, erogarían los gastos para sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranje--ros, de uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos, y cuando el patrón tuviera más de dos mil trabajadores debería - sostener en las mismas condiciones antes mencionadas a tres pensionistas.

Los artículos 218 al 231 del título tercero de la Ley Federal del Trabajo, fueron suprimidos y se referían al -- Contrato de Aprendizaje; en el proyecto se estimó de acuerdo - con la exposición de motivos lo siguiente: "En segundo lugar, el proyecto suprimió al Contrato de Aprendizaje, por conside--rar que tal como se encontraba reglamentado era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor del curso de capacitación profesional a cuyo fin, la Fracción XV, del Artículo 132 consigna la obligación de las empresas de organizar permanentemente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren -- las Autoridades del Trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patrones, --

es indudable que la industria moderna requiere de un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y además, en favor de los trabajadores que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos " (23)

En el tomo III Número 19 del Diario de Debates de la Cámara de Diputados, existe la siguiente nota en relación a la Fracción XV del Artículo 132; "Artículo 132, Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, discutida el 6 de noviembre de 1969 y apoyada por 121 votos.

En la discusión de la Fracción citada, únicamente hubo una protesta de modificación del C. Diputado Ernesto Quiñones López y que se hizo consistir; que la fracción en discusión, era de gran importancia por cuanto a que establece obligaciones para el patrón, de preparar y capacitar técnicamente a sus propios trabajadores, situación que no solamente permite el mejoramiento del trabajador, sino al mismo tiempo beneficia a la empresa, por cuanto a que prepara la mano de obra calificada y altamente calificada que requiere para el desarrollo de sus actividades.

Sugiere que el texto de la Fracción XV, esté en concordancia con el artículo 523, Fracción II (relativa a la jurisdicción), por lo que propone la modificación a la parte final de su texto, que dice: Informando de ello a la Secretaría del Trabajo a las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal" (24).

El artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, establecía en su segunda parte que compete a la Secretaría de Educación Pública, vigilar el cumplimiento de las obligaciones -

que se impone a los patronos en materia educativa, es de suponer que la vigilancia de la Secretaría de Educación Pública, se limitó al aspecto académico y técnico de la misma, pues el cumplimiento de la enseñanza correspondió vigilarlo a la Secretaría del Trabajo.

El Artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo, se estableció que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, organizaría un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo; tal disposición se encontró acorde a lo dispuesto por el artículo 43, Enciso F, Fracción VI de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en que se obliga a los titulares de las diversas Secretarías y Departamentos de Estado y a los organismos descentralizados, a establecer Escuelas de Administración Pública, en los que se implantarían los cursos necesarios para que los trabajadores pudieran adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de aptitud profesional.

Puso el gobierno de este modo, el ejemplo para que las empresas lo siguieran, sobre bases firmes para que así con un personal mejor capacitado, pudieran llegar a obtener una mayor productividad, y participar en el mercado competitivo actual.

* * * * *

5.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CAPITULO II

- (1) Ysunza Uzeta, Salvador y Herlinda Ogazón, Enseñanza activa de la Historia de México, 2a. ed. México 1973 Ed. FESAVA. S"A" DE C"V", p. 94
- (2) Ibid., p. 96
- (3) "Matrícula de Tributos" Historia de México, 1a. ed. México, 1978. Salvat, Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V. v. 3. p. 576. lam. 27.
- (4) Chavero, Alfredo. Compendio General de México a través de los Siglos 2a. ed. México, 1974. Ed. del Valle de México, S.A. p. 406.
- (5) "Restauración del Estado Azteca", Historia de México Op. cit. v. 4. p. 793.
- (6) López Austin, Alfredo y otros. Un Recorrido por la Historia de México, 1a. ed. México 1975. S.E.P. (col. Sept - Setentas)p. 77
- (7) "El Mundo Maya de Yucatán en el Período Pos- Clásico" Historia de México. Op. cit. v. 3, p. 688.
- (8) Cue Cánovas, Agustín, Historia Social y Económica de México 1521 - 1854 . s.e. México, 1963, Ed. Trillas, S.A. p. 253.
- (9) Ibid., p. 261
- (10) Moreno, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. S.E. México, 1976. Ed. Pax. p. 97.
- (11) Ibid., p. 99
- (12) Ibid., p. 130
- (13) Ibid., p. 143.
- (14) Ibid.

C A P I T U L O II (CONT.)

- (15) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a. ed. México, 1975. Purrua, S.A. p. 12.
- (16) Ibid., p. 29
- (17) Ibid., p. 8
- (18) Ibid., pp. 157 - 159.
- (19) Ibid., pp. 159 - 150.
- (20) Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. 30a. ed. México 1976. Ed. Purrua, S.A. pp. 141 - 144
- (21) Ibid., p. 76
- (22) Ibid. p. 394
- (23) México. Diario de Debates de la Cámara de Diputados Talleres Gráficos de la Nación. Tomo III, No. 19, Nov. 6 de 1969. p. 63.
- (24) Ibid., p. 67.

* * * * *

C A P I T U L O . I I I

REFORMAS DE 1978 SOBRE CAPACITACION
Y/O ADIESTRAMIENTO

CAPITULO III REFORMAS DE 1978 SOBRE LA CAPACIU
TACION Y/O ADIESTRAMIENTO.

- 1.- Antecedentes
- 2.- Reformas del Artículo 123 Constitucional
- 3.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo
- 4.- Referencias Bibliográficas Capítulo III

* * * * *

C A P I T U L O I I I

REFORMAS DE 1978 SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO1.- ANTECEDENTES.

En el mes de octubre de 1978, el C. Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Licenciado José López Portillo remitió a la H. Cámara de Diputados por mediación del Lic. Jesús Reyes Heróles, Secretario de Gobernación la iniciativa de decreto para adicionar la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en ejercicio de la facultad que le confiere la Fracción I del Artículo 71 Constitucional y que una vez cubiertos los requisitos del artículo 135 del Alto Ordenamiento, en caso de ser aprobada por el H. Congreso de la Unión y por la mayoría de las legislaturas locales se presisaría, así mismo, que las autoridades laborales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones a capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin.

2.- "Reformas del Artículo 123 Constitucional"

Iniciativa de ley del C. Presidente de la República suscrita el 4 de octubre de 1977, leída en sesión de 11 de octubre del mismo año, en la Cámara de Diputados para establecer el decreto que adicionó la Fracción XIII de Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional:

Artículo 123. . . .

A. . .

I a XII . . .

XIII las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación"

XIV a XXXI..." (1)

La fracción XIII del Artículo 123 anterior a 1977, quedó incluida dentro de la Fracción XII del mismo Artículo cuando fue aprobada esta reforma.

Ahora bien, como se expresa en la Exposición de Motivos en el Diario de Debates del 11 de octubre de 1977, "es obvio que la Capacitación y Adiestramiento deberá relacionarse con el Sistema Nacional del Empleo y con la certificación de los conocimientos que deben establecer las autoridades laborales ". (2)

La reforma a esta Fracción, tiene la pretensión de considerar a la Capacitación y al Adiestramiento como un Derecho Social, para legitimar los derechos de las clases laborales así como "perfeccionar el cumplimiento de las relaciones de trabajo en provecho tanto de los trabajadores como de las empresas que son beneficiarias inmediatas por la posibilidad de disponer de un trabajo cada vez mejor calificado" (3)

Por otro lado, es evidente que la Capacitación y el adiestramiento es un proceso complejo que incluye los aspectos técnico-pedagógicos y "un conjunto de variables socio culturales de las partes involucradas que pueden y deben traducirse en actitudes positivas de todos los grupos que convergen en el desarrollo de la Capacitación" (4)

Ante esta iniciativa, el C. Diputado Daniel Noriega Huerta a nombre de los integrantes de la diputación obrera de la "L" Legislatura, en ejercicio de la facultad que confiere la Fracción I del Artículo 71, manifiesta que "sin

otro espíritu que el de mejorar, a nuestro juicio, la técnica legislativa para la reforma promovida por el titular del Poder Ejecutivo, proponenos a la consideración de esta H. Cámara la presente Iniciativa de "Reformas y Adiciones a las Fracciones XII y XIII del mencionado Artículo 123, fundado en las siguientes consideraciones:

La Fracción XIII guarda una relación de identidad y aún de complemento con la de la Fracción XII; de tal suerte - que si el texto de aquella se traslada íntegra y textualmente a la citada Fracción XII, como último párrafo de la misma, dividido en dos párrafos, la disposición tendrá mucho mayor undad y congruencia.

" Y si, por otra parte, el texto en el que la Iniciativa Presidencia a la que nos referimos consagra la garantía social de la capacitación para el trabajo, queda por ser de naturaleza distinta, como materia única de la Fracción - - XIII, ésta cobrará, a su vez, la mayor especificidad y relevancia que por sí mismo reclama" (5)

En esa misma sesión, el C. Diputado Pericles Namora do Urrutia con fundamento en el Artículo 60 del Reglamento Interior del Congreso General, el cual autoriza y obliga a emitir un dictámen congruente, lógico y oportuno, solicitó la -- autorización de la Asamblea para retirar el primero de los -- dictámenes y poder resolverlos en conjunto.

Es así como el Presidente de la Cámara, consultó la voluntad de la Asamblea y el C. Prosecretario Reynaldo Dueñas Villaseñor por instrucciones de la Presidencia, realizó la votación económica en la cual, por unanimidad se autorizó que se retirará el dictámen.

Por lo cual la H. Cámara de Diputados en su Comisión Permanente al recibir otra iniciativa del Ejecutivo el 29 de marzo de 1978, en donde se planteaba extender la competencia - exclusiva de las autoridades federales en la aplicación de las disposiciones relativas a las obligaciones de los patrones, a lo que hace la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; "y con el propósito de que las reformas a la Ley Fundamental de la República sean acogidas por la legislación secundaria específica, a fin de dar efectividad y vigencia cabal a -- las nuevas regulaciones y competencias que a través de las modificaciones constitucionales se establecen, el Ejecutivo a mi cargo ha formulado una Iniciativa de Decreto para reformar y -- adicionar la Ley Federal del Trabajo, relativa a capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas". (6)

3.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

De esta iniciativa, nos interesa la primera parte referente a las reformas sobre Capacitación y Adiestramiento, las cuales a continuación se relacionan.

Se reforman y/o adicionan los Artículos 3°, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 526, 527-A, 529, 537, 538, 539, 539-A a - 539-E, 878, y el capítulo III Bis con sus Artículos 153-A al- 153-X, para quedar como sigue:

"Artículo 3°, El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores" (7)

Artículo 25. El escrito en que constan las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, Nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario; y
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón." (8)

Artículo 132.

I a XIV. (se mantiene sin reforma.)

- "XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título." (9)

Comentario: Conforme a lo dispuesto por esta Ley, los patrones tienen la obligación de formar e integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que tienen por objeto, vigilar la instrumentación y operación del sistema de Capacitación y Adiestramiento implantado en la empresa.

Capítulo III Bis.

De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

"Artículo 153- A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y - - aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" (10),

Comentario: Es importante hacer notar que la capacitación impartida, debe permitir que se eleve el nivel de vida (cultural y económico) así como aumentar la productividad mediante una mayor integración al centro de trabajo, lo cual representará un mejor aprovechamiento de las habilidades del trabajador (deseo de querer hacer el trabajo)

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

Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que -
deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su --
personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (11)

Comentario: De acuerdo a las normas que actualmente
se aplican en la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación
y Adiestramiento (UCECA), es obligatorio que los instructores
particulares, obtengan autorización previa, llenando los for-
mularios correspondientes.

*Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacita-
ción o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse -
respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas
o respecto a una rama industrial o actividad determinada" (12)

Comentario: Existe libertad de formulación de pro--
gramas, y es recomendable que cada empresa elabore su propio
programa de acuerdo a su propia necesidad.

La inversión necesaria en tiempo y esfuerzo, puede-
representar un beneficio al lograr un aumento de productivi--
dad.

*Artículo 153- E. La capacitación o adiestramiento a
que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabaja-
dor durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, --
atendiendo a la naturaleza de sus servicios, patrón y trabaja-
dor convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en
el caso en que el trabajador desee capacitarse en una activi--
dad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supues-
to , la capacitación se realizará fuera de la jornada de traba-
jo" (13).

Comentario: Se plantean dos alternativas; Primera, -
programar los cursos de capacitación en horas de trabajo, pla-
neando para ello las diferentes alternativas de producción.

Segunda, negociar con los trabajadores para que los cursos sean fuera de horas de trabajo, considerando la posibilidad de que exista cierto grado de ausentismo perdiéndose de tal forma los objetivos que se persiguen.

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

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador" (14)

Comentario: La preparación del trabajador a ocupar una vacante, es sólo una de las opciones de la capacitación, pues no debe pensarse que la capacitación conlleve necesariamente un incremento en puestos escalafonarios altos.

"Artículo 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos". (15)

Comentario: En este caso, la Capacitación estará dirigida a lograr su inducción a la empresa, su integración al grupo, y su entrenamiento en las labores previas del puesto que ocupará.

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

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos". (16).

Comentario: En la Fracción III, se impone a los trabajadores la obligación de presentar exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes, probablemente con la dolosa intención de que, en caso de no aprobarlos, el trabajador pudiera ser excluido de su puesto sin mayores responsabilidades para el patrón. Por lo tanto, se considera que las disposiciones antes comentadas son un tanto cuanto delicadas y no es difícil que puedan tener como resultado una grave limitación al derecho que tienen los trabajadores por lograr una estabilidad en su empleo.

" Artículo 153-I. En cada empresa se constituirá Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo es to conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". (17)

Comentario: Actualmente se ha reglamentado el funcionamiento de estas Comisiones, entendiéndose, que sólo podrán vigilar que se cumpla con las normas legales, sin intervenir en la elaboración, mecánica y procedimientos de Capacitación, ya que estará reservado a la empresa.

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

"Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patronos, sindicatos trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley .

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso = en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requerimientos legales exigidos para tal efecto" (18)

Comentario: La formación de estos Comités, deberá hacerse considerando el nivel económico de la empresa, es decir, un Comité que abarque la pequeña empresa y otro que funja para la mediana, ya que las grandes empresas u organismos, generalmente tienen sus propios centros de Capacitación.

La formación de estos Comités ayudará al abatimiento de costos por lo que respecta a la Capacitación, ya que mientras más empresas abarquen a éstos, el costo por cada uno de ellos será menor.

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

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

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y -- adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la em-- presa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admi-- sión". (19)

Comentario: En su segundo párrafo, autoriza que en los Contratos Colectivos se establezca un procedimiento conforme al cual, el patrón capacitará y adiestrará a quien pre-- tenda ingresar a la empresa, tomando en cuenta las cláusulas de admisión, si esta disposición se relaciona con lo señalado en el 153-B, que permite que la Capacitación se desarrolle dentro de la empresa; resulta evidente la posibilidad de que los aspirantes, de hecho se incorporen al trabajo ordinario bajo el pretexto de que se están capacitando y que por no ser trabajadores no tienen derecho a exigir protección de las leyes laborales; este aspecto es el que se considera más grave del sistema de modificaciones aprobado por nuestro Poder Legislativo.

"Artículo 153-N. Dentro de los quince días si-- - guientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato-colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral" (20)

Comentario: Se sobreentiende que no obliga esta -- cláusula, cuando se efectúan revisiones de carácter económico, (la obligación se limita a cada 2 años) siendo necesario presentar programas de capacitación bianuales; aunque para facilitar su manejo desde el punto de vista administrativo y además que estén más acordes con las necesidades de la empre-- sa, es aconsejable que estos planes y programas se presenta--

-rán como máximo cada año ya que así se verían las nuevas técnicas e innovaciones de la rama que comprenda cada organización.

"Artículo 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común -- acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. -- Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento". (21)

Comentario: Durante enero y febrero de 1979, todas las empresas que se encuentren en este caso, deberán presentar por primera vez sus programas de capacitación.

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

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propague algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la Fracción IV del artículo 3° constitucional. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se == contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga" (22).

Comentario: Se han establecido una serie de medidas y requisitos para efectuar el registro, siendo necesaria la presentación de los siguientes documentos:

Empresas:

Registro Federal de Causantes. Copia Certificada del Acta - - Constitutiva, Poder Notarial para efectuar los trámites. Título de Propiedad o Contrato del Inmueble. Registro de S.E.P. , Croquis de las instalaciones. Relación de maquinaria, equipo y material didáctico. Relación de cursos que se imparten. Número de registro y autorización de los instructores. Pago de los derechos correspondientes.

Personas:

Copia del Acta de Nacimiento o FM-2. Cédula profesional. Registro Federal de Causantes. Ultimo certificado de estudios. Títulos y certificados de especialización. Constancia de cursos impartidos, pago de los derechos correspondientes.

Esta serie de requisitos para otorgar el registro , frenará en una gran medida el que personas o instituciones -- sin escrúpulos traten de sorprender a las empresas.

" Artículo 153-Q, los planes y programas de que trataban los artículos 153- N. y 153-0, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo , Capacitación y Adiestramiento que se publique en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas". (23)

Comentario: Aunque en este artículo no se especifica que el programa cubra un período mínimo al remontarnos a los Artículos 153- N y 153-0, se deduce que sea por un período mínimo de 2 años. Es importante considerar que los planes de Capacitación deben ser integrales.

A todos los puestos y niveles existentes en la empresa y como un registro básico es el de mencionar el nombre y número de registro de la entidad instructora.

Entre las normas en vías de reclamación se cuenta la de proporcionar como información el número de trabajadores por cada nivel, la cantidad que se capacitará en cada período, objetivos instruccionales, metodología a emplearse y el procedimiento a seguirse para seleccionar a los trabajadores que deban participar a los cursos.

" Artículo 153-R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la prestación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta las aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados" . (24)

Comentario: El derecho que UCECA tiene para aprobar o modificar los programas, podrá tener repercusión en el funcionamiento de las empresas, ya que se verán afectadas en caso de no ser aprobados dichos programas

" Artículo 153-S Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presenta dos dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de- - - -

que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría -- adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata". (25)

Comentario: La sanción será de 15 a 315 veces el - salario mínimo, por primera ocasión. El doble en caso de no subsanar la irregularidad en el plazo fijado y la adverten-- cia de que UCECA designe una insitución que se haga cargo de impartir la capacitación (efectuándose el cobro de los hono-- rarios por vía fiscal),

" Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido- aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento - en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas , mismos que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacita- ción y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimien- to de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y - - Adiestramiento por conducto del correspondiente Comité Nacio- nal o, a falta de éste, a través de las autoridades del tra- bajo, a fin de que aquella las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corres- ponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539". (26)

Comentario: Mientras que este aspecto se reglamente, debe existir la tendencia de asignar a las materias o temas- tratados un número de créditos, que cubrirá un total prefi- jado para cada puesto catalogado por UCECA.

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

señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales." (27)

Comentario: Este artículo podrá dar origen a problemas serios en el aspecto laboral.

"Artículo 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

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

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante exámen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto." (28)

Comentario: Existiendo el antecedente de estudios, en UCECA, podran reducirse los problemas en caso de cubrir vacantes en puestos superiores.

" Artículo 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación -- con carácter terminal, serán inscritos en el registro de que -- trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él" (29)

Comentario: Es necesario el registro de S.E.P., a efecto de que las constancias tengan validez oficial.

" Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que derivan de la obligación de capacitación y adiestramiento impuesta en este capítulo." (30)

Comentario: Cuando un trabajador se niega a recibir capacitación, la empresa podrá iniciar acción en su contra ante las juntas de Conciliación y Arbitraje, por incumplimiento de las cláusulas de contrato; excepto cuando acredite documentalmente dicha capacidad o presente exámen de suficiencia ante la entidad instructora que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

" Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso correspondía a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.-

En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo exámen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa - trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Comentario: La base que se toma en cuenta para el ascenso es la aptitud del trabajador, siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inferior. En caso contrario, el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad" (31)

"Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciseis años están obligados a:

I a III. sin modificación.

"IV . Proporcionales capacitación y adiestramiento en los términos de ésta ley" (32)

Comentario: El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo de los -

menores de 16 años en la Inspección del Trabajo Local y Federal según el caso.

Además que en éstos principalmente deberá de tomarse en cuenta el antecedente de estudios para poderlos incluir dentro de los cursos de capacitación o adiestramiento.

Artículo 391.- El Contrato Colectivo contendrá:

I a VI Sin Modificación.

"VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento:

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (33)

" Artículo 412.- El contrato- ley contendrá:

I a IV Sin Modificación.

"V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trata; y, " (34)

Comentario: La implantación de esto en el contrato- ley se lleva a cabo para que su contenido sea congruente con lo indicado para el contrato colectivo.

" Artículo 526. Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título -- Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patronos en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título". (35)

Comentarios: Aparte de estar relacionado con los -- que señala, en el Título Tercero, Capítulo VIII y en el Título XI del Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo debe estar totalmente vinculado con el último párrafo de la Fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

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

Comentario: La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas -- corresponde a las autoridades locales. Esta teoría se deriva del artículo 124 de la Constitución, que dispone que todas -- las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados. Las materias de competencia de las autoridades federales se fundan -- en la fracción XXXI del artículo 123, apartado A' de la Carta Magna. (36)

" Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo -- corresponden a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo - Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento.
- III.
- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir -- las irregularidades en las empresas o establecimientos-- sujetos a jurisdicción local;
- V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales - de Capacitación y Adiestramiento;
- VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias y habilidades laborales; y,
- VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud."

" Artículo 537. El Servicio Nacional del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales (38)

Comentario:- A las instituciones privadas para proporcionar empleos se les darán permisos sólo en casos de excepción y únicamente podrán perseguir fines lucrativos por medio de las empresas o profesiones específicas pero siempre será - gratuito para los que pretendan trabajo.

" Artículo 538.- El Servicio Nacional del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad - - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (39) .

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

I. y II sin modificación

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores;

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el 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 y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de -- criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permiten, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión-convencional a que se refiere el artículo 153-B,
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,
- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia. (40)

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

Por el Sector Público participaran sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio,

de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Insitute Mexicano del Seguro Social.

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

El consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el Coordinador General de la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida - el propio consejo". (41)

" Artículo 539-B.- Cuendo se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local para la realización de las actividades que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Insitute Mexicano del Seguro Social, tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y - el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases confore a las cuales deben designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran .

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos. (42)

" Artículo 539-C.- Las autoridades laborales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529" (43).

" Artículo 539-D.- Es servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y sefa proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del Artículo 539, en ambos casos." (44)

" Artículo 539-E. Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que la citada Dependencia, a través de la Unidad respectiva, esté en posibilidades de coordinar las acciones en esta materia". (45)

" Artículo 878.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 876, por el equivalente:

I a III . . .

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

V a VI. . . " (46)

4.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO III

- (1) México, Diario de Debates de la Cámara de Diputados. Talleres Gráficos de la Nación. Nov. 3 de 1977 p. 8.
- (2) Ibid., Oct., 11 1977. p. 7
- (3) Ibid., Nov., 3, 1977. p. 7
- (4) Ibid.
- (5) Ibid., Nov., 9, 1977 . p . 9
- (6) Ibid., Marzo, 29, 1978. p. 5
- (7) Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba B. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 37a. ed., actualizada. México 1978. Ed., S.A. p. 22.
- (8) Ibid., p. 36.
- (9) Ibid., p. 82.
- (10) Ibid., p. 95
- (11) Ibid.
- (12) Ibid.
- (13) Ibid., pp. 95 - 96
- (14) Ibid., p. 96.
- (15) Ibid.
- (16) Ibid.
- (17) Ibid., p. 97.
- (18) Ibid., pp. 97 - 98.
- (19) Ibid., p. 98
- (20) Ibid.
- (21) Ibid., pp. 98 - 99
- (22) Ibid., p. 99

- (23) Ibid., p. 99 - 100
- (24) Ibid., p. 100
- (25) Ibid
- (26) Ibid., pp. 100-101
- (27) Ibid., p. 101
- (28) Ibid.
- (29) Ibid., pp. 101 - 102
- (30) Ibid., p. 102
- (31) Ibid., pp. 104 - 105
- (32) Ibid., p. 114
- (33) Ibid., p. 183
- (34) Ibid., p. 188
- (35) Ibid., p. 287
- (36) Ibid., p. 289
- (37) Ibid., pp. 289 - 290
- (38) Ibid., p. 292.
- (39) Ibid
- (40) Ibid., pp. 292- 295
- (41) Ibid., pp. 295 - 296.
- (42) Ibid., p. 296
- (43) Ibid., pp. 296 - 297
- (44) Ibid., p. 297
- (45) Ibid.
- (46) Ibid., pp. 413 - 414.

C A P I T U L O I V

LA CAPACITACION EN EL MARCO ADMINISTRATIVO

CAPITULO IV. LA CAPACITACION EN EL MARCO
ADMINISTRATIVO.

- 1.- Ubicación de la Capacitación en la Administración de Recursos Humanos.
 - 1.1 Análisis de Puestos.
 - 1.2 Valuación de Puestos
 - 1.3 Reclutamiento de Personal
 - 1.4 Inducción
 - 1.5 Educación
 - 1.6 Calificación de Méritos
 - 1.7 Higiene y Seguridad
 - 1.8 Servicios y Prestaciones
 - 1.9 Terminación de las Relaciones de Trabajo
 - 1.9.1 Renuncia
 - 1.9.2 Despido
 - 1.9.3 Abandono
 - 1.9.4 Rescisión del Contrato.
 - 1.9.5 Jubilación
 - 1.9.6 Incapacidad total
 - 1.9.7 La muerte de un trabajador
 - 1.9.8. El mutuo consentimiento de ambas partes
 - 1.9.9 La terminación de la obra
 - 1.9.10 La causa mayor o el caso fortuito
 - 1.9.11 Inconsteabilidad
 - 1.9.12 Agotamiento
 - 1.9.13 Concurso o Quiebra.

- 2.- La Educación.
 - 2.1 La educación propiamente dicha
 - 2.2 Entrenamiento
 - 2.3 Adiestramiento
 - 2.4 Capacitación
 - 2.5 Desarrollo.
- 3.- Importancia del Entrenamiento.
- 4.- Determinación de las necesidades de Entrenamiento
 - 4.1 Índice de eficiencia de la Organización
 - 4.2 Análisis de Operaciones
 - 4.3 El análisis Humano.
 - 4.3.1. El inventario de Recursos Humanos
 - 4.3.2 Moral de Trabajo en la Organización
 - 4.4 Métodos utilizados para obtener información.
- 5.- Tipos de Entrenamiento.
 - 5.1 Capacitación sobre el terreno
 - 5.2 Integración de la Capacitación sobre el terreno y fuera de él.
 - 5.3 Capacitación fuera del terreno.
- 6.- Referencias Bibliográficas del Capítulo IV

* * * * *

C A P I T U L O I V

1. UBICACION DE LA CAPACITACION EN LA ADMINISTRACION DE
RECURSOS HUMANOS

En toda empresa, el elemento humano siempre será un factor indispensable; su influencia, siempre será decisiva en la evolución y futuro de la misma; por ello, dentro de la Administración de Personal, surge la exigencia de lograr su desarrollo desde su entrevista preliminar, hasta su separación o culminación de servicios prestados a ésta.

La Administración de Recursos Humanos, tiene como meta principal lograr la consecución del objetivo social; por ende debe existir un plan de acción y una estructuración de costos y resultados dentro de un sistema de planeación cuyo objetivo sea deducido del Plan General de la evolución de la empresa.

La Administración de Recursos Humanos, según Pigors, es "un código sobre las formas de organizar y tratar a los individuos en el trabajo, de manera que cada uno de ellos puede llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando así una eficiencia máxima para ellos mismos y para su grupo, dando así a la empresa de la que forman parte, una ventaja competitiva determinante y, por ende sus resultados óptimos" (1)

George Terry, explica en breves palabras que a la Administración de Personal "le incumbe conseguir y conservar un equipo humano de trabajo satisfactorio y satisfecho de trabajo" (2)

Arias Galicia dice "es el proceso administrativo -- aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las

experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general" (3)

Yoder habla de "descubrir a los trabajadores, interesarlos a unirse a la organización de trabajo, seleccionar a los más adecuados prepararlos para su participación efectiva y conservarlos a través de un período largo o corto en el cual su colaboración continua es mutuamente ventajosa" (4)

Pensando en las definiciones anteriores, consideramos que la Administración de Recursos Humanos es planear, desarrollar y controlar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura eficiente, cuyos beneficios redundarán en los trabajadores, la organización y la sociedad.

Las organizaciones planean sus inversiones, construcciones de fábrica, campañas publicitarias, etc., pero se olvidan con frecuencia de planear adecuadamente la actualización del potencial humano.

En la actualidad, los cambios repentinos que se suscitan con celeridad originan la aparición de nuevos productos y técnicas, lo que ocasiona un incremento de la competencia y si se quiere evitar el fracaso, se debe planear al mismo tiempo que los recursos materiales y técnicos, el potencial humano (ver fig. 1); pues de otra manera podrían presentarse un divorcio entre los requerimientos impuestos por las necesidades de la organización y su inventario de recursos humanos (ver Fig. 2), lo que podría frenar el desarrollo de la organización.

PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

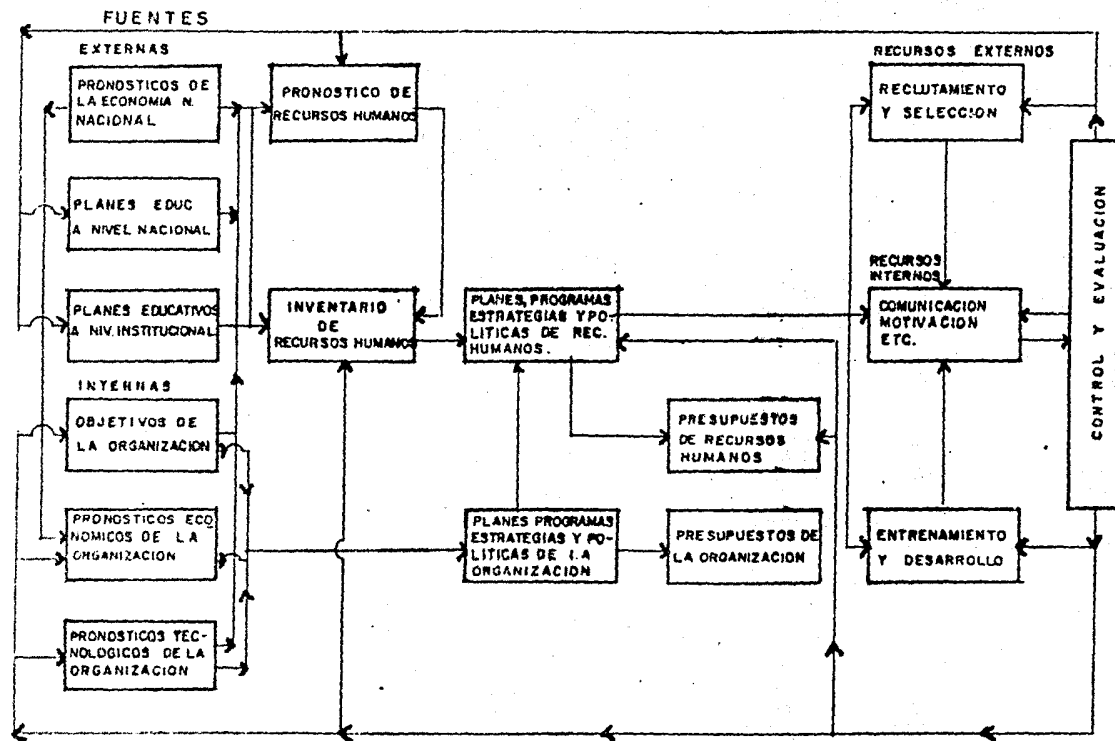


FIG. Nº 1

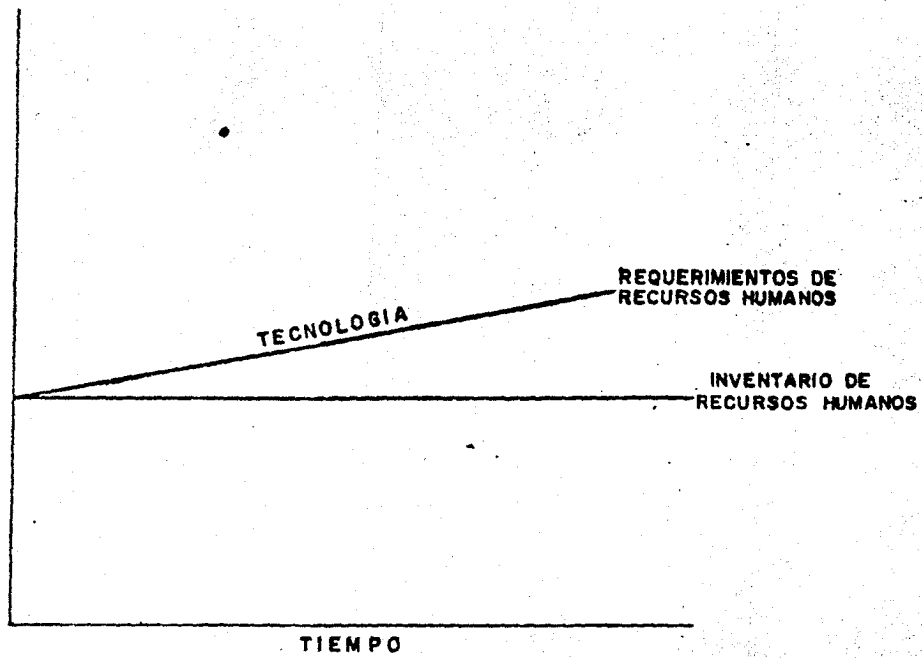


FIG. N2 2

El proceso de la Administración de Recursos Humanos generalmente contiene las nueve faces siguientes:

1.1 Análisis de Puestos.- Es una investigación que se realiza con el objeto de conocer las actividades -- desempeñadas en cada empresa, así como los requisitos académicos y de experiencia que reclama el mismo.

Como principales beneficios que el Análisis de Puestos aporta, encontramos los siguientes:

- Asegura el conocimiento de las actividades que debe realizar cada persona, evitando, con ello, duplicidad de -- actividades; o mal cumplimiento de las mismas.
- Permite al personal de la empresa, conocer la oportunidad de ascensos o promociones a otros puestos.
- Al supervisor le da una idea mas clara de las actividades a su cargo, pudiendo exigir su cumplimiento.
- Constituye una herramienta importante para la selección -- del personal al señalar los requisitos que debe llenar -- una persona para cubrir un puesto determinado.
- Constituye una fuente de información para elaborar ins--- trucciones sobre Seguridad Industrial por puesto. departa_umento o área.
- Facilita las actividades de estudios de tiempos y movi-- mientos por ejemplo: para la implantación de un sistema -- de incentivos.
- Proporciona las bases para un programa de Calificación de Méritos.

- Permite una adecuada distribución de las cargas de trabajo.

- Constituye una base sobre la que ha de desarrollarse la valuación de puestos. Es este último de los beneficios, uno de los más utilizados en la actualidad, de ello se deriva la importancia de una buena investigación de las actividades y requerimientos de un puesto ya que la VALUACION va a juzgar sobre lo que precise el análisis de puestos.

1.2. Valuación de Puestos.- Es sumamente importante que una organización administre su programa de salarios adecuadamente, debido a que los resultados del programa no solamente afectan al empleado que lo recibe, sino a la organización que los paga y a la sociedad en la cual está localizada la organización; no solo tiene una influencia directa sobre el costo del programa y de una organización así como su posibilidad de competir con éxito con otras organizaciones, sino que también tiene una relación directa con su posibilidad de continuar operando y mantener las oportunidades de empleo para su personal.

La técnica más usual para llevar a cabo la determinación del salario más justo es la valuación, que consiste en la determinación del valor de un puesto individual en una organización en relación con otros, empieza con un análisis de los trabajos para obtener sus descripciones, incluyendo la relación de actividades por medio de algún sistema diseñado para determinar el valor relativo de los puestos o grupos de los mismos. También incluye el

reconocimiento de estos valores, estableciendo salarios máximos y mínimos para cada grupo de trabajo, en base a su valor relativo.

- 1.3. Reclutamiento y Selección de Personal. - Es el proceso utilizado por una empresa, con el propósito de localizar o descubrir recursos humanos generalmente experimentados y con aptitudes para desarrollar actividades o funciones que reclama cualquier puesto de la misma.

La localización de estos recursos, puede efectuarse a través de diferentes medios, que de acuerdo a su importancia se listan a continuación:

- a) En primer término y basado en la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-F ya citado en el capítulo anterior, se menciona que: tendrán preferencia los trabajadores de la propia organización, que presenten la constancia de habilidades laborales para desempeñar el puesto vacante.
 - b) En segundo lugar, serían aquellas personas que hubiesen tomado cursos de capacitación dentro de la empresa y que pretendan ingresar a laborar en la misma, tomando en cuenta la cláusula de admisión del contrato colectivo (fundamentado en el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo Reformada)
- 1.4 Inducción. - El objetivo de esta técnica, consiste en acelerar la educación del individuo al puesto, al jefe, al grupo y a la organización en general.

1.5 Educación. - Debido a que este aspecto es el ángulo que fundamenta el tema central de esta tesis, le daremos enfoque teórico más amplio en el punto No. 2 de este capítulo.

1.6 Calificación de Méritos. - Independientemente del salario que se devengue en un puesto, este puede desempeñarse excelentemente o en forma pésima y la calificación de méritos nos permite juzgar sobre las cualidades del individuo como trabajador y por ello podemos conocer la forma en que éste desempeña su trabajo.

Así como las técnicas de selección juzgan a priori sobre la idoneidad del candidato para desempeñar el puesto vacante; la calificación de méritos juzga a posteriori dicha idoneidad, ya que los méritos que analiza esta técnica son calificados en un campo muy concreto de la actividad humana.

1.8 Higiene y Seguridad. - La Higiene va encaminada a conservar la salud del trabajador, mientras que la seguridad va dirigida a evitar los riesgos y accidentes de trabajo.

Los campos que abarcan estas dos técnicas, de ninguna manera pueden considerarse distintas, desde el punto de vista teórico, debe considerarse a la Higiene como la rama que controla y evita enfermedades en el trabajo; por su parte, la Seguridad se encarga de las reglas a fin de evitar accidentes de trabajo.

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, constituyen riesgos profesionales; la distinción de los dos campos es exclusivamente superfi

-ficial porque tanto la Higiene como la Seguridad industrial pretenden el mismo fin ya comentado; la conservación y el mejoramiento de la salud en el trabajo.

1.8 Servicios y Prestaciones.- "Servicios son todas aquellas actividades costeadas por la organización, que proporcionan una ayuda o beneficio de índole material o social a los empleados"; mientras que las prestaciones son "aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente su monto que por concepto de salario percibe el trabajador" (5)

1.9 Terminación de las Relaciones de Trabajo.- La salida que es propiamente el fin y el principio de un flujo de personal, es el fenómeno que necesariamente se contempla, dentro de los mercados de trabajo o fuentes ocupacionales. La salida o terminación de relaciones laborales puede ser por:

1.9.1 Renuncia.- Cuando el empleado o trabajador manifiesta ante la empresa su deseo de terminar la relación de trabajo; en este caso no existe responsabilidad alguna para la empresa, salvo por las prestaciones o contraprestaciones que marca la Ley Federal del Trabajo.

1.9.2 Despido.- Acto mediante el cual la empresa por convenir así a sus intereses, decide terminar la relación de trabajo; para lo cual, ésta debe apegarse a lo dispuesto en el Artículo 50 Fraccs. I y III de la Ley Federal del Trabajo.

1.9.3. Abandono de Empleo.- Se considera como una renuncia implícita, ya que el trabajador al abandonar el empleo, automáticamente renuncia a las obligaciones que la empresa tenía con él.

1.9.4 Rescisión del contrato.- Se encuentra reglamentada en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo cuando es justificada sin responsabilidad para el -- patrón.

1.9.5 Jubilación.- Es una prestación de carácter social que presta a sus derecho-habientes el IMSS (a la Iniciativa Privada) y el ISSSTE (al Sector Público), una vez cumplidos los requisitos que cada una - de estas instituciones establece.

1.9.6 Incapacidad total.- Producto de una enfermedad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo como se marca en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, la cual no libera al patrón de su responsabilidad con el trabajador ya que tendrá la obligación de subsidiarlo económicamente -- así como de proporcionarle la atención médica por el resto de su vida y cuando se trate de una incapaci-- dad no proveniente de un riesgo profesional el traba-- jador solo tendrá derecho a que se le pague un mes-- de salario y 12 días por año de servicios de conformi-- dad con lo dispuesto en el artículo 54 de la misma Ley.

1.9.7 La Muerte de un Trabajador.- Es decir, al - - ocurrir el deceso de éste, la relación de trabajo - queda sin efecto. (artículo 53 Fracción I).

1.9.8 El mutuo consentimiento de las partes, este -- libera tanto al trabajador como al patron de las obligaciones que mutuamente se tenían (artículo 53 Fracs. I).

1.9.9. La terminación de la obra o vencimiento del -- término o inversión del capital de conformidad con -- los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

1.9.10 La fuerza mayor o el caso fortuito no imputa-- ble al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa la terminación de los trabajos. (artículo 454 Fracción I).

1.9.11 Incosteabilidad.-- Es cuando en forma notoria y manifiesta la realización de un trabajo no reportará utilidades (artículo 34 Fracción II).

1.9.12. Agotamiento.-- Cuando se termina la materia prima, objeto de una industria extractiva (minas)

1.9.13. Concurso o Quiebra.-- Es el concurso o la -- quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente resuelve el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículo -- 434, Fracción V)

En casos señalados del 1.9.9 al 1.9.13., los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo 162 de acuerdo al Artículo 436 de la misma ley.

2. LA EDUCACION.

Es extraordinariamente importante para el desarrollo de cualquier país, ya que, por un lado, permite el mejor aprovechamiento de los recursos materiales y por otro, significa - mejores niveles de vida.

La palabra Educación no puede interpretarse como un sinónimo de capacitación, ya que la segunda es solamente una parte de la primera (ver fig. 3)

2.1. La Educación Propiamente Dicha.- Se encuentra estrictamente vinculada con la situación del empleo, debido a que la gente espera obtener una ocupación que vaya acorde con su grado de preparación.

La simple capacidad de leer y escribir es importante, ya que los trabajadores deben ser capaces de recibir instrucciones escritas; igualmente la sensación de dominio que da la educación necesaria. (Artículo 180 Fracción III; L.F.T.)

Los grados más elevados de educación, permiten crear en la fuerza de trabajo nacional, un cuerpo de técnicos, que son indispensables, en parte, para el establecimiento de la independencia económica.

El aspecto educacional tiene como finalidad, guiar el desenvolvimiento de la persona en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

Ahora bien, el sociólogo W.B. Brookover nos da dos conceptos de educación "la educación es la preparación o formación del hombre para la vida en el seno de la sociedad jurídicamente regulada por el Estado...

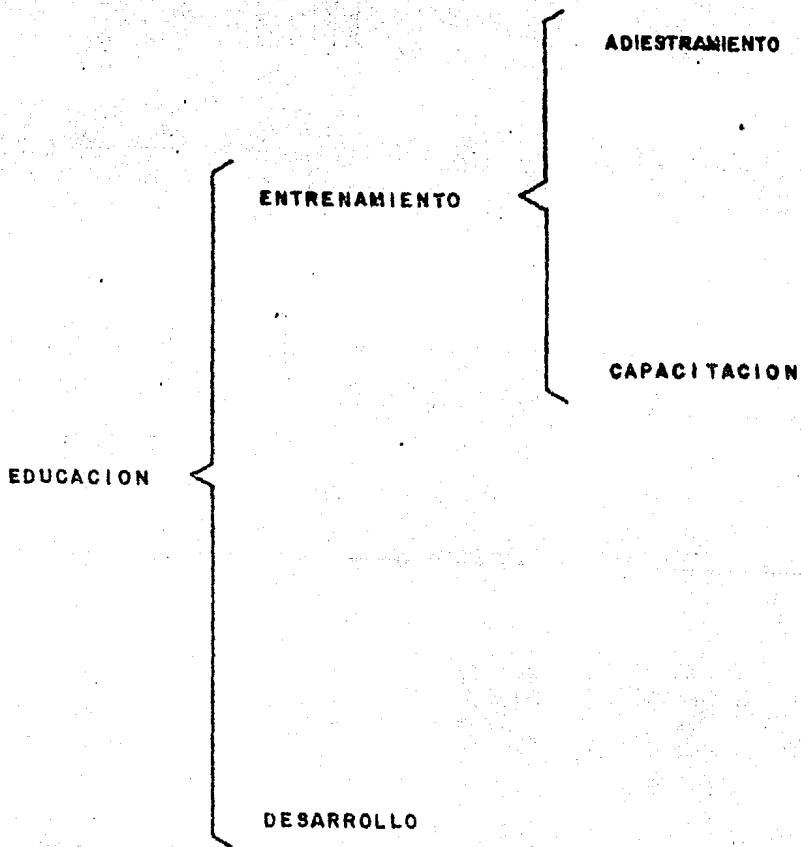


FIGURA 3

La educación es el proceso de enseñanza y aprendizaje de modelos deseados a la conducta humana, por lo tanto, es un proceso social". (7)

Para Chruden y Sherman: "La educación es un conjunto de conocimientos, preceptos y métodos por medio de los cuales se ayuda a la naturaleza en el desarrollo y perfeccionamiento de las facultades intelectuales, morales y físicas del ser humano" (8).

Según Arias Galicia: "la educación es la adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean" (9)

Podríamos citar muchísimos conceptos o definiciones más sobre educación, pero consideramos que con tales definiciones podemos decir que la educación radica en proporcionar a todas las personas, capacidad para asimilar los conocimientos y habilidades necesarias para ascender a cualquier posición social.

Ahora bien, como se observa en la Fig. 3, la educación se divide en 2 grandes rubros: entrenamiento y desarrollo; subdividiéndose el primero a su vez, en adiestramiento cuando se trata de habilidades motrices y en capacitación refiriéndose al conocimiento.

- 2.2. Entrenamiento.- Como ya se dijo, el entrenamiento se subdividió en adiestramiento y capacitación, por lo que es importante determinar en forma general, el concepto de éste y después las áreas específicas del adiestramiento y de la capacitación.

La Asociación Americana de Entrenamiento y Desarrollo -- define que: "el entrenamiento equivale a la enseñanza --

y/o aprendizaje de una operación de tipo mecánico sin requerir posturas, progresos ni creaciones de soluciones a situaciones problemáticas" (10)

Para Dale Yoder, el entrenamiento "es la aplicación al mejoramiento de las habilidades y por lo tanto el aprendizaje para ejecutar tareas específicas" (11)

Para William McGhee y Paul W. Thayer el entrenamiento "es la incorporación de actividades que varían desde la adquisición de una actividad motora hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo" (12)

Por último, mencionaremos el concepto de entrenamiento según LIAMA (Life Insurance Agency Management Asociación) "entrenar significa que una persona realice determinada labor, correcta, eficiente y concienzudamente; luego procurar el mejoramiento continuo en la calidad del trabajo" (13)

Concluyendo lo anterior podemos decir que entrenamiento es la preparación física y/o mental para el desempeño de una labor.

- 2.3 Adiestramiento.- En relación al término adiestramiento, el Centro Nacional de Productividad lo define de la siguiente manera: ser diestro, enseñar, instruir, guiar y encaminar.

El Dr. Arias Galicia afirma que adiestramiento es "proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz" (14)

Mientras que el Lic. Agustín Reyes Ponce nos dice que - "el entrenamiento es de carácter práctico y para un - - puesto concreto; es necesario en toda clase de trabajos e indispensable, aún suponiendo una capacitación previa" (15)

En conclusión, adiestramiento es la acción de instruir- prácticamente al trabajador, en las habilidades de tipo motriz, para la ejecución de tareas específicas.

Generalmente es impartido a empleados de menor categoría en la organización, así como a obreros para la utilización de maquinaria y equipo.

2.4. Capacitación.- El Lic. Reyes Ponce afirma que "la capacitación, de carácter más bien teórico, de amplitud mayor y para trabajos calificados" (16)

John H. Proctor y Milliam M. Thornto afirman que capacitación es "aquel acto intencionado que procura : medios para que tenga lugar el aprendizaje" (17)

Para el Sr. Alberto Araoz este mismo término significa- "el conocimiento dinámico y actual del progreso científico y técnico" (18)

El Dr. Arias Galicia explica que la Capacitación "es la adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo" (19)

A nuestra consideración podemos definir este concepto, - como el otorgar y/o adquirir conocimientos principalmente teóricos encaminados a lograr el mejor desarrollo de una actividad determinada.

2,5 Desarrollo. - Los señores Harry S. Belman y Thomas F. -- Hall, definen el término desarrollo como: "la planeación de la utilización del potencial de un individuo al ofrecerle oportunidades para su crecimiento personal (20)

El Ingeniero Ramiro Cantú Garza, ha expresado que de -- acuerdo a su criterio, el desarrollo "es un proceso individual que tiene como finalidad el lograr cambios en el comportamiento del hombre, en el trabajo actual y futuro, siguiendo planes que contribuirán al logro de los objetivos de su empresa" (21)

Por otra parte, Dale Yoder afirma que "el desarrollo --- subraya un proceso abierto y lleva a la implicación de - avance y madurez" (22)

Finalmente nos resta comentar el concepto que hemos definido referente al desarrollo, como el perfeccionamiento de las actividades y madurez integral del ser humano.

En nuestro trabajo es de vital importancia unificar la - terminología, teniendo en cuenta que la Ley hace alusión tanto al adiestramiento como a la capacitación y éstas - dos integran totalmente el concepto de entrenamiento, por lo que de aquí en adelante utilizaremos éste en forma == genérica para referirnos tanto al adiestramiento como a la capacitación.

3. IMPORTANCIA DEL ENTRENAMIENTO

Al iniciar el estudio de la importancia del entrenamien- to en las organizaciones, es necesario tener en cuenta - que no se contrata la mano del hombre, sino al hombre --

que utiliza la mano con sus capacidades, habilidades y aptitudes.

En un Congreso celebrado en la ciudad de México, un ejecutivo mexicano afirmó: los pueblos progresan porque -- sus hombres progresan . Esta frase también es un principio básico que tuvieron en cuenta los legisladores, para implantar el entrenamiento con carácter obligatorio a todas las empresas del país.

Ha de tenerse presente, además, el concepto ya generalizado de que el hombre no es uno más de los factores de la producción, sino el elemento primordial de la misma. En efecto, se ha demostrado en repetidas ocasiones, que la diferencia entre dos empresas determinadas y la base de su éxito, no es tanto su capital, sino su estructura interna, su organización, sus políticas y en una palabra, el ser humano, único capaz de pensar y sentir dentro del engranaje organizacional.

En consecuencia, es el empresario incuestionablemente, a quien corresponde como deber ineludible, atender no sólo al entrenamiento de sus trabajadores, sino también - proporcionar los medios indispensables para una efectiva elevación humana, social y cultural.

Esta tarea puede ser realizada por las organizaciones , haciendo de cada centro de trabajo una escuela de vida, donde el personal obrero sea iniciado en un nuevo modo de existencia y aprenda como disfrutarla diariamente, - cómo se puede vivir mejor y de acuerdo a su dignidad humana.

Esta labor tiene que realizarse con un franco reconocimiento por parte del industrial, de que es un deber que le impone la legislación, el progreso del país y la - -

transformación social que estamos viviendo, ya que sería un error dar a una labor de esta naturaleza un carácter paternalista o filantrópico.

No sólo es un deber por el imperativo de una obligación legal que nadie puede eludir, sino también se puede afirmar que es el sector industrial el inmediato y directamente beneficiado por una tarea de esta naturaleza, ya que si la industria contribuye a generar el progreso económico social y cultural del país, este progreso generará también el de la industria como un mercado más amplio, más sólido y de mayor capacidad administrativa, que a la larga logrará un mayor beneficio para el país.

Podemos decir, que el desarrollo integral de un país, es frenado por un factor importante, que es la escasez de personal calificado, que desde la industria, la banca, el comercio, la administración pública, no es impulsado.

Este hecho, es hoy evidente en México, pues comienza a padecer la falta de personal humano preparado como consecuencia de su desarrollo económico, ya que se ha notado un incremento durante las dos últimas décadas.

Esta aceleración en el desarrollo, plantea una exigencia ya resuelta desde el punto de vista jurídico, pero a la vez, en proceso respecto de las organizaciones e instrucciones educativas, para producir más técnicos en todos los niveles educativos, desde el profesional superior hasta los obreros entrenados.

Sin esa base fundamental, el futuro del país no estará sustentado sólidamente; ya que de otro modo, se tendrá que recurrir inevitablemente a la ineficaz solución de improvisar los cuadros promotores del progreso.

4.- DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO.

Las diferencias entre los individuos que integran las organizaciones, así como los cambios característicos de las mismas, hacen imprescindible adecuar las características y habilidades del elemento humano, con los requisitos de las tareas que está actualmente desempeñando o que realizará en un futuro no muy lejano, surgiendo de esta manera la necesidad de entrenamiento.

Frente a esta exigencia surge paralelamente la de lograr el desarrollo de ese elemento humano, que se encuentra a su disposición, a fin de hacerlo más satisfecho de sí mismo, de la organización a la que pertenece y de la comunidad en que vive; esto sólo es posible en cuanto vaya adquiriendo conocimientos y desarrolle sus capacidades; en cuyo caso, el entrenamiento es el auxiliar más valioso, sin embargo, debe ser sistemático y realizado en tiempo y circunstancias adecuadas.

El determinar las necesidades de entrenamiento en las organizaciones, representa el detectar la carencia de algo que aparece en función de una norma, de un patrón o de un deber ser; esto es, nos responderán a las incógnitas: qué, quién, cómo, dónde, cuándo y por qué hay que entrenar.

Dicho análisis general está basado en:

4.1. Indices de eficiencia de la organización.- Esto se expresa frecuentemente en términos contables, siendo el cociente del rendimiento real sobre el ideal.

4.2. Análisis de operaciones.- También es necesario conocer el trabajo que va a enseñarse y para ello, establecer qué es el puesto, qué se hace en él, cuáles son sus actividades diarias; es decir, tener como antecedentes, el -- análisis de puestos en el que se determinará con anticipación lo que la persona hace y lo que debe saber para hacerlo bien.

4.3. El Análisis Humano.- Que se hace basado fundamentalmente en dos elementos:

4.3.1. Inventario de Recursos Humanos.- Es decir, el potencial humano con que cuenta la empresa y su proyección a futuro.

4.3.2. Moral de trabajo en la organización.- Es excepcional encontrar una organización en donde coincidan totalmente los objetivos de los trabajadores y los de la empresa, es decir, las actitudes de un empleado hacia diversos aspectos de su trabajo y hacia la organización son producto de su experiencia

4.4. Métodos utilizados para obtener información.-

En cualquiera de los 3 puntos anteriores, se utilizan indistintamente los cuestionarios, la observación y la entrevista, sin embargo, hay que tratar de combinarlos para obtener un resultado más veraz.

Con estos métodos se detectan 2 tipos de necesidades; las presentes, en base a las cuales se elaborarán tanto programas de adiestramiento como de capacitación y por otro lado, las necesidades futuras, que traen como consecuencia programas de desarrollo.

Todo esto basado tanto en las actividades específicas de la compañía, como en el aspecto humano que se detecta a través de las preguntas qué tiene, qué sabe, qué -- piensa, qué desearía estudiar, etc., y utilizarlas ya - sea en el desarrollo organizacional o en una planeación a largo plazo, tomando en consideración la ponderación - de las necesidades, es decir, estableciéndose priorida-- des de las mismas, así como en la correcta selección de los medios ya sea internos (que tienen un menor costo y una mayor adecuación) o externos en instituciones como- ARMO; el IMSS; CECATI; CENETI; Universidades; escuelas - dependientes de la S.E.P. a todos niveles, etc.

5. TIPOS DE ENTRENAMIENTO

Hay una enorme cantidad de métodos y técnicas utilizados en el entrenamiento; algunos son más bien amplios para - enfrentarse a las necesidades de éste y otros más bien - estrictos que se montan para responder a una necesidad - específica o para mejorar las técnicas que se estén uti- lizando en la organización.

En ocasiones, los empleados de producción se entrenan por métodos generalizados como la "Capacitación sobre la ta- rea", "capacitación de vestíbulo" etc. De la misma manera que en el entrenamiento para ejecutivos, se encuentran mé- todos como el de "entrenamiento sobre el cargo"

Dentro de estos métodos tan amplios, se integran muchas técnicas para facilitarlos y es así como por ejemplo a ba se de clases para supervisores, encontramos técnicas muy usuales, entre las que se encuentran, el juego de nego-- cios o de puestos, el estudio de casos, clases, etc.

Si no se procura realizar el traslado de lo aprendido en el entrenamiento hacia la realidad, el esfuerzo tenderá a ser inútil; por lo que si se desea conservarlo inmediatamente después de concluirlo habrá que reforzar los motivos que persistan cuando el trabajador se reincorpore a la responsabilidad de su tarea. Con esto se puede decir que todo entrenamiento, para que sea eficaz, tiene que proporcionar el aprendizaje de actividades así como mantener el comportamiento adquirido.

Sin embargo, podemos diferenciar los métodos según el grado en que el entrenado puede adquirir las habilidades conocimientos y actitudes por medio de experiencias fuera del desempeño de su tarea. A continuación enumeraremos los mas usuales:

5.1. Capacitación sobre el terreno.

En este, el que aprende utiliza la maquinaria y materiales que seguirá utilizando cuando vuelva a su trabajo normal.

Aprende en las mismas circunstancias físicas en las que deberá desempeñar su actividad; seguirá los procedimientos diarios de operación y se empezará a relacionar con sus superiores y compañeros futuros.

Desde el punto de vista de los principios de aprendizaje, el método le permite practicar lo que se espera de él cuando comience su trabajo real, y por lo tanto, el problema de trasladar lo aprendido a la realidad se reducirá.

Teóricamente es posible capacitar sobre el terreno y lograr un aprovechamiento por parte del capacitado, pero es necesario tomar en cuenta que algunas actividades que

algunas actividades que se realizan, debido a su complejidad o a su ritmo, representan una mayor dificultad para aprender sobre el terreno; porque, si la capacitación por ejemplo, se realiza en una línea de producción hay que tener en cuenta que la finalidad de ese lugar no es el aprendizaje, sino la producción; y por otra parte la capacitación tendrá ambientalmente una importancia secundaria. Otros métodos pueden por este hecho, suponer costos más bajos que la capacitación sobre el terreno.

5.2 Integración de la capacitación sobre el terreno y fuera de él.

La capacitación integrada, consiste en que el que la recibe practique su futura tarea en el terreno que va a desarrollarla, y además recibe parte de la capacitación fuera de él; ya sea en clase, laboratorios u otros lugares.

Por lo general, la capacitación integrada se ha utilizado para enseñar a empleados o trabajadores en tareas que requieren largos períodos de aprendizaje, junto con habilidades y conocimientos que no pueden proporcionarse en una simple capacitación sobre el terreno.

En la capacitación integrada, se favorece el traslado de lo aprendido desde el lugar de la capacitación a la tarea, por lo que este método es muy recomendable; sin embargo, ese traslado no es precisamente automático, y tiene que ser cuidadosamente planificado; si se hace así, el método puede ser un excelente sistema de capacitación.

5.3. Capacitación fuera del terreno

Este método difiere de la capacitación integrada, en lo que el capacitado realiza sobre el terreno y lo que ejecuta en una clase o laboratorio, pues no esta relaciona

-do tan estrechamente y es más bien complementario tan estrechamente y es más bien complementario que fundamental para el aprendizaje de la tarea.

Un supervisor, puede participar en una clase de contabilidad de costos, y no utilizar el conocimiento adquirido hasta semanas o meses más tarde.

La capacitación formal fuera del terreno, se utiliza -- generalmente en la preparación de empleados superiores y directivos, y en menor cantidad a empleados y obreros de producción. Sin embargo, puede tener su valor con estos últimos cuando se trata de inculcarles conocimientos específicos o desarrollar en ellos ciertas actitudes. Claro que para este tipo de empleados, la capacitación fuera del terreno no podrá suplir totalmente el hecho sobre el terreno.

La capacitación fuera del terreno puede variar desde un curso corto hasta una intensiva para un grupo de ejecutivos, que puede extenderse durante varios meses. Los cursos pueden estar organizados y dirigidos por personal que esté incluido en la empresa, o bien por establecimiento de enseñanza superior o compañías privadas de asesoramiento, los cursos pueden darse en instalaciones de la empresa o en otros centros; pero todo esto, siguiendo siempre los lineamientos que marca en la materia la Ley correspondiente.

* * * * *

6.- Referencias Bibliográficas del CAPITULO IV

- (1) Churden, Herbert J. y Arthur W. Sherman J. Administración de Personal tr. Alfonso Vasseur W. 1a.ed. México 1971. Ed. CECSA. p. 18
- (2) Terry, George. Principios de Administración. tr. - Alfonso Vasseur W. 1a. ed. México, 1971 Ed. CECSA. p. 27.
- (3) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. 2a. ed. México, 1974. Ed. Trillas p. 27
- (4) Yoder, Dale. Manejo de Personal y Evaluaciones Industriales . s.e. México, 1971. Ed. CECSA. p. 377.
- (5) Arias Galicia, Fernando. Op. cit. p. 369.
- (6) Ibid., p. 315
- (7) Brookover, W.B. Sociología en la Administración - Universidad Nacional de Sn. Marcos, Lima, Perú, 1964 p. 503.
- (8) Churden, Herbert J. y Arthur W. Sherman Jr. Op. cit. p. 83.
- (9) Terry, George. Op. cit. p. 314.
- (10) Life Insurance Agency Management Asociation. Manual del Entrenador. s.e. Harford, Connecticut, 1971 - p. 28.
- (11) Yoder, Dale. Op. cit. p. 529

- (12) Chruden, Herbert J. y Arthur W. Sherman Jr. Op. cit.
- (13) Life Insurance Agency Management Asotiación Op. cit.
- (14) Arias Galicia, Fernando Op. cit. p. 314
- (15) Reyes Ponce, Agustín. Administración de Personal (1a. parte). s.e. México, 1975. Ed. LIMUSA. p. 103
- (16) Ibid.
- (17) Proctor, John H. y William M. Thoronto. Capacitación 1a. ed. México, s.a. Ed. Herrero Hnos. p. 18.
- (18) Araoz, Alberto, El Cambio Tecnológico y la Preparación del Personal en la Industria Argentina . Organización Cinter, por Informes, Montevideo 1967 -- p. 30.
- (19) Arias Galacia, Fernando. Op. cit. p. 315
- (20) Craig, Robrt L. y Lester R. Bittel (recopiladores) Manual Del Entrenamiento y Desarrollo de Personal. 4a. ed. México, 1975. Ed. Diana, S.A. p. 68.
- (21) Garza Cantú, Ramiro. Memorias XIV Curso Avanzado de Administración de Personal . 1a. ed. México,S.A. Ed. ITESM (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey). p. 39.
- (22) Yoder, Dale. Op. cit. p. 529.

* * * * *

C A P I T U L O V
I N V E S T I G A C I O N D E C A M P O

- 1.- Diseño de Investigación
- 2.- Datos Generales
 - 2.1 C O N A S U P O
 - 2.1.1. Antecedentes
 - 2.1.2. Objetivos
 - 2.1.3. Filiales
 - 2.1.4. Recursos
 - 2.1.5. Perspectivas.
 - 2.2. C E C O N C A
 - 2.2.1. Antecedentes
 - 2.2.2. Objetivos
 - 2.2.3. Programas Institucionales
 - 2.2.4. Modalidades de la Capacitación
 - 2.2.5. Servicios al Público
 - 2.2.6. Recursos.
 - 2.3. D I C O N S A
 - 2.3.1. Antecedentes
 - 2.3.2. Objetivos
 - 2.3.3. Programas.
- 3.- Determinación y fijación de Objetivos de la Investigación
- 4.- Determinación de la Muestra
- 5.- Concentración de Datos
- 6.- Cédulas, Gráficas y Conclusiones por Objetivo.

1.- DISEÑO DE INVESTIGACION

- TOPICO:** Capacitación en Tiendas de Autoservicio CONASUPO
- OBJETIVO:** Conocer el grado de capacitación del personal en los diferentes niveles que existen en la organización de estas tiendas de autoservicio.
- HIPOTESIS:** Dado el alto índice de expansión demográfica en nuestro país, surge la imperiosa necesidad de su ministrar los bienes y servicios a la población, a través de tiendas especializadas (Tiendas de Autoservicio) las cuales, para poder atender a esta demanda deben de contar con personal preparado para realizar las diferentes actividades en atención al público consumidor. Esta preparación deberá consistir en los conocimientos teórico -- prácticos que la empresa otorgue a sus empleados, para lograr que desarrollen todas sus potencialilidades en bien de ellos mismos y de la organización.
- VARIABLES:** Consideramos que la variable dependiente es el - aceptar la implantación de la capacitación y el adiestramiento en base a la nueva reglamentación a que se encuentran sujetas las tiendas de auto-servicio y en general todas las empresas del - - país. Y en cuanto a independencia de las varia-- bles se tome en cuenta la falta de interés o in-formación por parte de los empleados para reci-- bir cursos de capacitación; así como también, el mal aprovechamiento de los elementos que han sido capacitados.
- METODOS:**
- a) Deductivo
 - b) Comparativo.

INSTRUMENTOS: a) Cédulas
b) Cuestionarios
c) Gráficas

FUENTES: a) Entrevista o Consulta Directa
b) Información Bibliográfica.

LIMITES Y ADVERTENCIAS:

- 1.- Se pretende enfocar el presente estudio al grado de capacitación y adiestramiento que actualmente se tiene en las tiendas de autoservicio del sector público (CONASUPO)
- 2.- Se procura consignar la importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento en la reglamentación actual (Ley Federal del Trabajo)
- 3.- Se pretende ubicar a la capacitación y al adiestramiento como un elemento principal del área de Recursos Humanos.
- 4.- Dados los alcances de este estudio no se pretende presentar soluciones a problemas específicos.

2.- DATOS GENERALES

2.1 COMPANIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES

2.1.1 Antecedentes

Los antecedentes de CONASUPO se remontan hasta el Congreso Constituyente de Querétaro donde se discutió entre otros, el Artículo 28 en el cual, se propuso que se crearan organismos que regulasen los precios de algunos productos del

campo y defendiesen los intereses de los pequeños productores agrícolas, al vigilar que recibieran los mejores precios, tanto en el mercado interno como externo.

Sin embargo, es hasta el Gobierno del presidente -- General Lázaro Cárdenas cuando se considera al Artículo 28 -- mencionado y se crea el primer antecedente directo de CONASUPO, o sea el Comité Regulador del Mercado del Trigo, establecido en junio de 1937; sus objetivos, eran estudiar la distribución de las cosechas, investigar la capacidad adquisitiva de trigo de la población mexicana, el consumo de harina y pan y además establecer patrones para determinar la calidad de trigos y harinas.

Con estos objetivos, el Comité se propuso regular el precio nacional del trigo y procurar el abasto suficiente de las necesidades internas importando o vendiendo el que fuera necesario. Y así, el 1º de septiembre de 1937, inicia sus actividades un nuevo organismo denominado Compañía Exportadora e Importadora Mexicana, S.A. que junto con Almacenes Nacionales de Depósito, S.A., creada en abril de 1936, fueron las instituciones encargadas de exportar e importar los productos necesarios para satisfacer el consumo interno y mantener los precios estables.

El 30 de julio de 1938, fué creado el Comité Regulador del Mercado de las Subsistencias y sus funciones fueron -- las de estudiar las anomalías que se presentaran en la producción, distribución o precios de los artículos de consumo popular; proponiendo medidas eficaces a los órganos competentes -- del Estado; regularizar el mercado de las subsistencias; comprando, almacenando y vendiendo los artículos, siendo este Comité el que substituyó al anterior Comité Regulador del Mercado del Trigo.

En 1938, fueron creados los Comités Consultivos de los artículos de consumo necesarios, y en 1940 los Comités de Vigilancia del Comercio de Artículos de Primera Necesidad--cuya pretensión fué la de combatir la inflación y apoyar al Comité Regulador del Mercado de Subsistencias.

En 1941 (como una medida emergente de guerra), el Presidente Licenciado Manuel Avila Camacho creó la Nacional - Distribuidora y Reguladora, S.A. de C.V., que substituiría al Comité Regulador del Mercado de las Subsistencias.

Este nuevo paso se dió con el propósito de atacar--desde su origen, la elevación de los precios, a fin de que la acción del Poder Público fuera eficaz y no se concretara simplemente a medidas de vigilancia para impedir el encarecimiento; es decir, se pensó en un instrumento que dentro de las -- prácticas mercantiles y financieras habituales, combatiera -- con mayor eficacia los excesos y abusos de los especuladores. Este organismo operó con un Consejo de Administración presidido por el entonces Secretario de Economía.

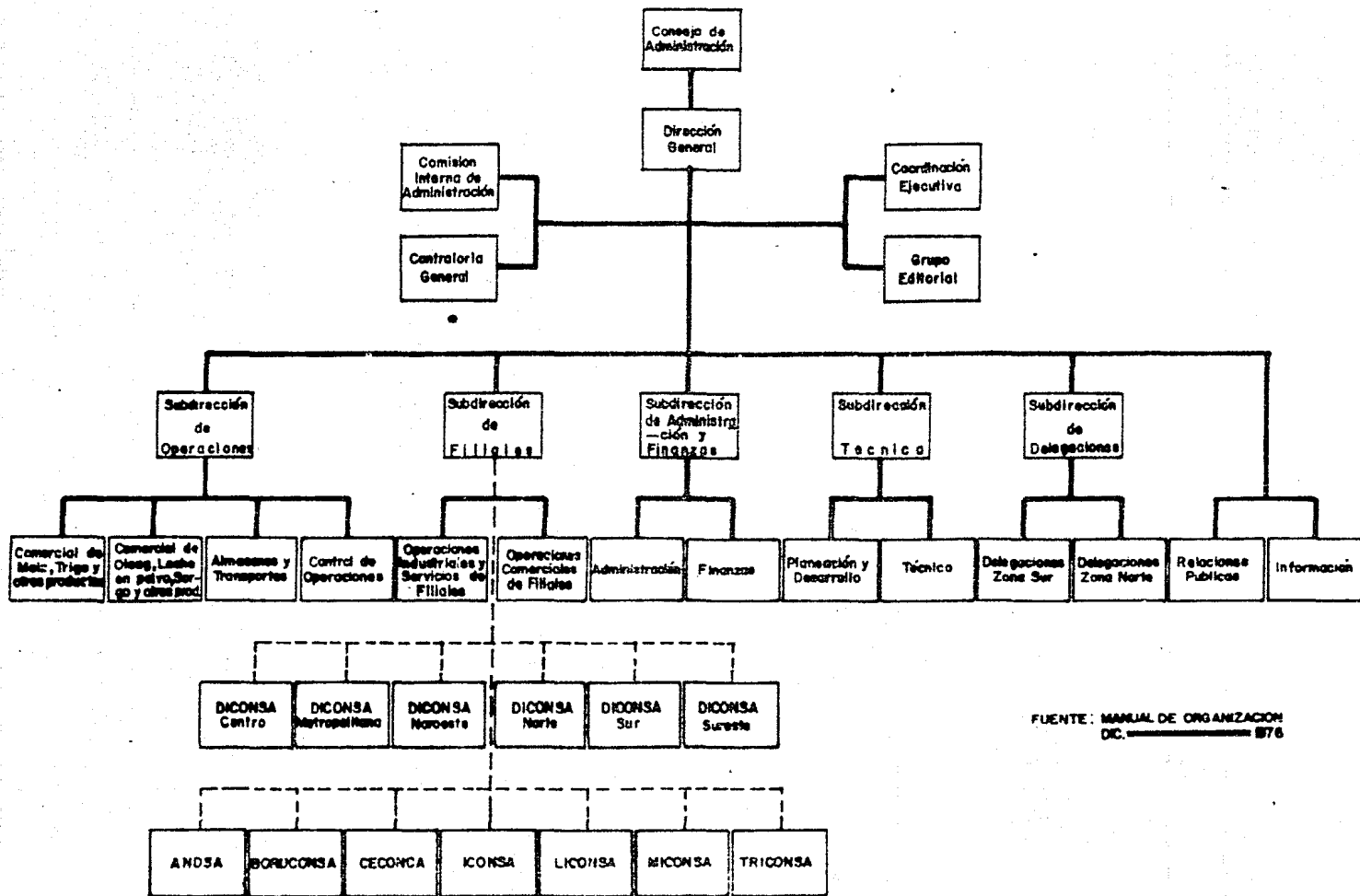
Durante ocho años, NADIRSA y CEIMSA funcionaron si multáneamente, pero la similitud de tareas propició en el año de 1949, la fusión en un solo organismo: CEIMSA.

La experiencia acumulada hasta ese momento hizo -- ver que era necesario avanzar más para que el campesino mexicano recibiera el justo pago por su trabajo y el consumidor - nacional tuviera suficientes alimentos a un precio justo, por lo cual, en marzo de 1961, el entonces Presidente de la Repú--blica Licenciado Adolfo López Mateos, creó un organismo más - avanzado que sustituyera a la CEIMSA, denominado Compañía Nacional de Subsistencias Populares, S.A. (CONASUPOSA) cuyo objetivo fué el de complementar la Reforma Agraria.

Estos son los antecedentes que preceden a la actual Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO), que - fué creada el día 1º de abril de 1965, durante el período presidencial del Lic. Gustavo Díaz Ordáz; absorbiendo ésta las tareas encomendadas a la anterior CONASUPOSA, y que en la actualidad, tiene el organigrama que se anexa.

* * * * *

COMPANIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES



FUENTE: MANUAL DE ORGANIZACION
D.C. 1976

2.1.2.- OBJETIVOS DE LA COMPAÑIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES

OBJETIVO GENERAL

Coadyuvar con el Gobierno Federal en el fomento del desarrollo económico y social del país, en el campo de las subsistencias populares y a través de la organización racional y eficiente de sus mercados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- I. Regular el mercado de subsistencias.
- II. Aumentar el ingreso de los productores de bajos ingresos.
- III. Aumentar las posibilidades de los consumidores de escasos recursos, para adquirir subsistencias.

SUBOBJETIVOS

1. Asegurar el abastecimiento, reducir y en su caso, estabilizar los márgenes de comercialización del mercado nacional de subsistencias al menudeo.
2. Asegurar el abastecimiento, reducir y en caso de estabilizar los márgenes de comercialización del mercado nacional de subsistencias al menudeo.
3. Elevar el volumen de la producción de subsistencias populares de cada productor.
4. Aumentar el valor comercial por unidad de las subsistencias que produzcan.
5. Aumentar los ingresos adicionales efectivos de los productores y mejorar sus condiciones.
6. Asegurar la disponibilidad física de subsistencias a la población de escasos recursos.
7. Ofrecer las subsistencias populares al menudeo a precios que correspondan a la capacidad económica de los consumidores de escasos recursos.

F U N C I O N E S

A.- Consejo de Administración

Planear y, en su caso, aprobar los servicios sociales de interés público a cargo de la Compañía.

Conocer y, en su caso, aprobar los programas de operación y de inversiones que se cumplirán en cada ejercicio.

Conocer y, en su caso, aprobar los presupuestos de gastos de operación, de administración y de inversiones.

Conocer y, en su caso, aprobar los estados financieros, los balances ordinarios y extraordinarios y los informes generales y especiales que presente el Director General.

Conocer y, en su caso, aprobar los proyectos de creación de insituciones filiales y el establecimiento de instalaciones industriales y comerciales para el cumplimiento de los fines y funciones de la Compañía.

Designar al secretario y asesores técnicos del consejo y al auditor o auditores externos.

Establecer su propio reglamento.

Decidir sobre los diversos asuntos que plantee el -- Director General.

B.- Dirección General.

Dirigir el funcionamiento de la Compañía y representarla legalmente.

Formular y presentar al Consejo de Administración -- los programas y presupuestos.

Formular y presentar estados financieros, balances e informes relativos a la Compañía.

Establecer objetivos, políticas, procedimientos, - etc., a las diferentes dependencias de la Compañía.

Proveer los recursos necesarios para el cumplimiento de los programas.

Vigilar la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a los organismos descentralizados.

Nombrar a los funcionarios y demás empleados de la Compañía.

Elaborar los estudios necesarios para el eficiente cumplimiento de los servicios que le han sido designados a la Compañía.

Informar al Consejo de Administración sobre el funcionamiento de la Compañía.

Vigilar el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Consejo de Administración.

Presidir los consejos de administración de las filiales.

Realizar las demás funciones que le fijen a la legislación y reglamentos sobre organismos públicos.

C.- Subdirección de Operaciones.

Elaborar el plan anual de la Subdirección

Formular programas específicos de operación.

Estimular las posibles cosechas y comercialización de los productos en coordinación con la Subdirección Técnica.

Elaborar y distribuir el material informativo sobre los programas y procedimientos de comercialización de CONASUPO.

Realizar las operaciones de compra, almacenamiento, transportación y comercialización de los productos, y verificar que se ajusten a las políticas y acuerdos dictados por la Dirección General.

Promover normas y sistemas que aseguren mayor racionalización en las operaciones.

Integrar las reservas nacionales que permiten regular los mercados de consumo interno e importar los productos necesarios cuando la producción nacional no cubra la demanda.

Exportar los excedentes de los productos que maneja, tomando como base los programas anuales de reserva mínima y máxima por renglones, entidades y época del año.

D.- Subdirección de Filiales.

Proponer los métodos y políticas para la elaboración de los planes y programas anuales y sexenales de actividades, de inversiones y presupuestarios y para la presentación de los informes mensuales de actividades y resultados obtenidos por las empresas filiales.

Evaluar los planes, programas y presupuestos anuales y sexenales, así como los informes mensuales que se elaboran en las empresas filiales.

Vigilar que las empresas filiales se desarrollan conforme a los planes, programas, presupuestos y políticas aprobadas y que cumplan con las disposiciones legales que las regulen.

Asesorar a las empresas para que incrementen su productividad y eficiencia y cumplan mejor sus fines comerciales o de producción de bienes o servicios y socio-económicos.

Planear y efectuar los estudios y proyectos que se requieran, para modificar, descentralizar, expandir y crear nuevas empresas filiales.

Representar al Presidente de los Consejos de Administración de las empresas filiales, ante los Gerentes Generales de las mismas por conducto del Subdirector de Filiales.

Efectuar las funciones de los Secretariados de los Consejos de Administración de las empresas filiales.

E.- Subdirección de Administración y Finanzas.

Establecer políticas, procedimientos, etc., a los diversos órganos que integran la Subdirección.

Realizar estudios sobre economía, sociología, reforma administrativa, etc., relacionados con CONASUPO.

Formular y presentar para su aprobación a las autoridades correspondientes, los presupuestos de operación de administración y de inversiones de CONASUPO.

Aprobar los presupuestos a las filiales.

Manejar las finanzas de la Institución,

Tramitar la obtención del subsidio federal y de líneas de crédito.

Suscribir junto con el Director General, el Gerente de Finanzas y el Tesorero los distintos documentos crediticios.

Autorizar y controlar el ejercicio presupuestal, - excepto en el caso de filiales, cuyo control presupuestal lo ejerce la Subdirección de Filiales.

Mantener en la esfera de su competencia relaciones con las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, y Programación y Presupuesto.

Atender la administración de personal de la empresa.

Proporcionar los servicios y recursos materiales - que requieran las dependencias de CONASUPO.

F.- Subdirección Técnica.

Mantener y fomentar el intercambio tecnológico con otras instituciones.

Elaborar los convenios de cooperación tecnológica que celebre CONASUPO con otras instituciones.

Mantener actualizado el inventario de los avances tecnológicos de interés para la Institución.

Elaborar los planes generales a corto, mediano y - largo plazo del sistema CONASUPO, en colaboración con los órganos correspondientes.

Realizar en coordinación con la Subdirección de --
Filiales, proyectos para la expansión, diversificación o crea-
ción de empresas filiales.

Realizar estudios para determinar los mejores cana-
les de distribución para las mercancías que maneja CONASUPO.

Elaborar estudios tendientes a determinar la reper-
cusión económica y social de las operaciones del sistema - -
CONASUPO.

Compilar y elaborar las estadísticas que requiera -
CONASUPO en materia económica y social.

Asistir a las reuniones de la Comisión Interna de -
Administración y Planeación de CONASUPO,

Realizar las demás funciones que se le encomienden
y que sean afines a las señaladas con anterioridad.

G.- Subdirección de Delegaciones.

Coordinar y supervisar el funcionamiento de las dis-
tintas delegaciones y/o subdelegaciones en todo el país.

Obtener, a través de las delegaciones y/o subdelega-
ciones, la información directa, institucional y de campo, so-
bre cultivos, rendimientos, disponibilidades en bodegas y - -
transportación, etc., que será utilizada en la programación de
las operaciones del sistema CONASUPO.

Verificar que las delegaciones y/o subdelegaciones,
supervisen permanentemente las operaciones de compra, venta ,
almacenamiento, transportación y distribución que se realicen en
todo el país.

Vigilar que las delegaciones y/o Subdelegaciones, - coordinen y supervisen los programas especiales y de auxilio social encomendados por la Dirección General.

Verificar, por conducto de las delegaciones y/o - subdelegaciones la observancia de los precios establecidos - por CONASUPO en las distintas operaciones comerciales en todo el país.

Supervisar que las delegaciones y/o subdelegaciones coordinen y verifiquen el desarrollo de los programas de acción de las distintas filiales de la Institución.

Establecer los mecanismos de control que permitan detectar y corregir desviaciones en las actividades que realicen las delegaciones y/o subdelegaciones de todo el país.

* * * * *

2.1.3.- FILIALES DEL SISTEMA CONASUPO

F I L I A L

F U N C I O N E S

Distribuidora CONASUPO, S.A. de C.V. * (DICONSA)
Almacenes Nacionales de Depósito, S.A. (ANDSA)

- Se ocupa de la Comercialización
- Filial de servicios, de almacenamiento, capacitación, asistencia a la producción y promoción del desarrollo social

Bodegas Rurales CONASUPO, S.A. de C.V. (BORUCONSA)

- Filial de servicios, de almacenamiento, capacitación, asistencia a la producción y promoción del desarrollo social.

Centros CONASUPO de Capacitación, S.C. (CECONCA)

- Filial de servicios, capacitación, asistencia a la producción y promoción del desarrollo social.

Fideicomiso Comisión Promotora CONASUPO para el Mejoramiento Social.

- Filial de servicios, de capacitación, asistencia a la producción y promoción del desarrollo social.

Industrias CONASUPO, S.A. de C.V. (ICONSA)

- Filial Industrial

Leche Industrializada CONASUPO, S.A. de C.V. (LICONSA)

- Filial Industrial

Maíz Industrializado CONASUPO, S.A. de C.V. (MICONSA)

- Filial Industrial

Trigo Industrializado CONASUPO, S.A. de C.V. (TRICONSA)

- Filial Industrial.

* Distribuidora CONASUPO, S.A. de C.V., (DICONSA), está constituida como sistema, formado por seis Gerencias.

Regionales: DICONSA-METROPOLITANA; DICONSA-CENTRO; DICONSA-NORTE; DICONSA-NORESTE; DICONSA-SUR; DICONSA SURESTE.

* * * * *

2.1.4. RECURSOS.

Al concluir 1978, laboraban en CONASUPO matriz 1985 personas, los recursos físicos expresados en activos fijos -- eran de 4164 millones con una diferencia de 177 millones en -- comparación con 1977.

Por otro lado, los recursos financieros del organ^o central, expresados en millones de pesos, en cifras estima^{das} fueron en 1978:

Patrimonio	<u>8,101</u>
Presupuesto en operación	<u>51,745</u>
Subsidios y aportaciones del Gobierno Federal	<u>11,024</u>

* * * * *

CONCENTRACION DE DATOS DE CONASUPO DE 1978

FILIAL	PRESUPUESTO	VENTA	UTILIDADES
ICONSA	- - -	3,500	150
LICONSA	62.3	1,337	19
MICONSA	71.6	947	--
TRICONSA	- - -	92	--
ANDSA	59.5	650	43
BORUCONSA	40.5	295.4	0.4
CECONCA	103	---	--
FIDEICOMISO	- - -	543	--
DICONSA	31.6	4.081	78.5

* Los datos faltantes son confidenciales, y por lo tanto no fueron proporcionados por CONASUPO.

** Las cifras son en millones de pesos.

* * * * *

2.1.5. Perspectivas:

La alimentación y nutrición del pueblo de México, se basa en un número muy reducido de productos entre los que figuran de manera primordial el maíz y el frijol. Estos, por si mismos carecen de capacidad para mantener la salud física y mental y la posibilidad de un desarrollo humano personal, familiar y social de los habitantes del país, justificación primera y última del sistema económico y político de la Nación.

La producción nacional de maíz, frijol y otros productos agropecuarios básicos es insuficiente para el consumo aparente de los mismos, pero aunque lo fuera, la cantidad de nutrientes fundamentales que requerirían 65 millones de habitantes y en relativamente breve lapso, el doble de ese número, hace prácticamente inalcanzable las metas mínimas de nutrición por la vía tradicional de granos, leche, huevo, carne, etc.

En tal virtud, en el marco del Programa Presidencial de alimentación, el cual articulará las diversas actividades que desempeñan las diferentes dependencias gubernamentales, CONASUPO desarrollará además de sus labores de estímulos a la producción, de compra, almacenamiento, distribución, producción industrial y comercialización al menudeo, las siguientes tareas:

Actualmente, CONASUPO, en coordinación con el DIF y a través del sistema DICONSA,, distribuye a través de 23 tiendas en 19 entidades del país, harina de maíz, harina de frijol y pastas para sopa, enriquecidos con lisina, metiomina y levadura.

Ampliar y difundir esta acción requiere de una producción industrial de levadura. Con tal propósito se han iniciado ya los trabajos para instalar una planta de fermentación

industrial que producirá levadura a partir de melazas de caña, así mismo, se está adquiriendo lisina y metiomina de plantas industriales operadas por ALBAMEX.

La planta de biomasa mencionada, la primera en latinoamérica destinada al consumo humano, elaborará 20 mil toneladas de levadura al año, con un contenido mínimo de proteínas del 55% que permitirá enriquecer hasta 300 mil toneladas anuales de harina de maíz y elaborar productos enriquecidos tales como: tortillas, tamales, atole, etc., sin romper costumbres alimentarias tradicionales y, además, enriquecer hasta 105 mil toneladas de harina de trigo que permitirán elaborar galletas, pan y pastas para la sopa enriquecidos.

El enfoque de estas acciones, debe considerar la integración y coordinación de todos los programas nutricionales, y de alimentación que llevan a cabo diferentes dependencias, a fin de obtener en el menor lapso posible y con el mínimo de esfuerzo los objetivos propuestos.

En definitiva, el enriquecimiento de alimentos con aminoácidos constituye la única vía para contribuir con eficacia real a resolver el problema alimentario y nutricional de la población presente y futura; por ello esta medida constituye un elemento total del plan y quizás la de mayor importancia, en esta materia en la historia del país.

Relacionado de manera indirecta, pero determinante para el progreso del Plan Nacional de Alimentación, se encuentra el problema de los envases.

Actualmente, de los productos alimenticios empacados, el envase lleva a representar hasta un 80% del costo, lo que muestra un patrón de despilfarro alejado completamente de las posibilidades y necesidad del consumo popular nacional.

En coordinación con la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, Laboratorios Nacionales de Fomento Industrial, el Instituto Nacional de Envases y Embalajes, la ONUDI, industriales mexicanos y algunos expertos consultores internacionales, se realizan los estudios necesarios para encontrar los envases sustitutos más adecuados y económicos.

También es de importancia similar la ampliación de la capacidad de almacenamiento refrigerado, con flexibilidad operativa y distribución estratégica en el país. Se han iniciado ya los estudios correspondientes, a partir de experiencias piloto realizadas por CONASUPO.

Otra actividad de gran importancia y a la que CONASUPO contribuirá es la relativa a la educación masiva en aspectos de alimentación y nutrición.

Al respecto se ha establecido una coordinación en CONASUPO para promover y colaborar con las secretarías de Educación, de Salubridad y Asistencia Pública, de Programación y Presupuesto, en la conformación de una conciencia y hábitos de consumo destinados a mejorar la alimentación popular en el país, para lo cual se requerirá de la colaboración coordinada de los gobiernos estatales y municipales, así como de las organizaciones sociales de obreros, campesinos, cooperativistas, etc.

* * * * *

2.2. CENTROS CONASUPO DE CAPACITACION, S.C.

C E C O N C A

2.2.1. Antecedentes:

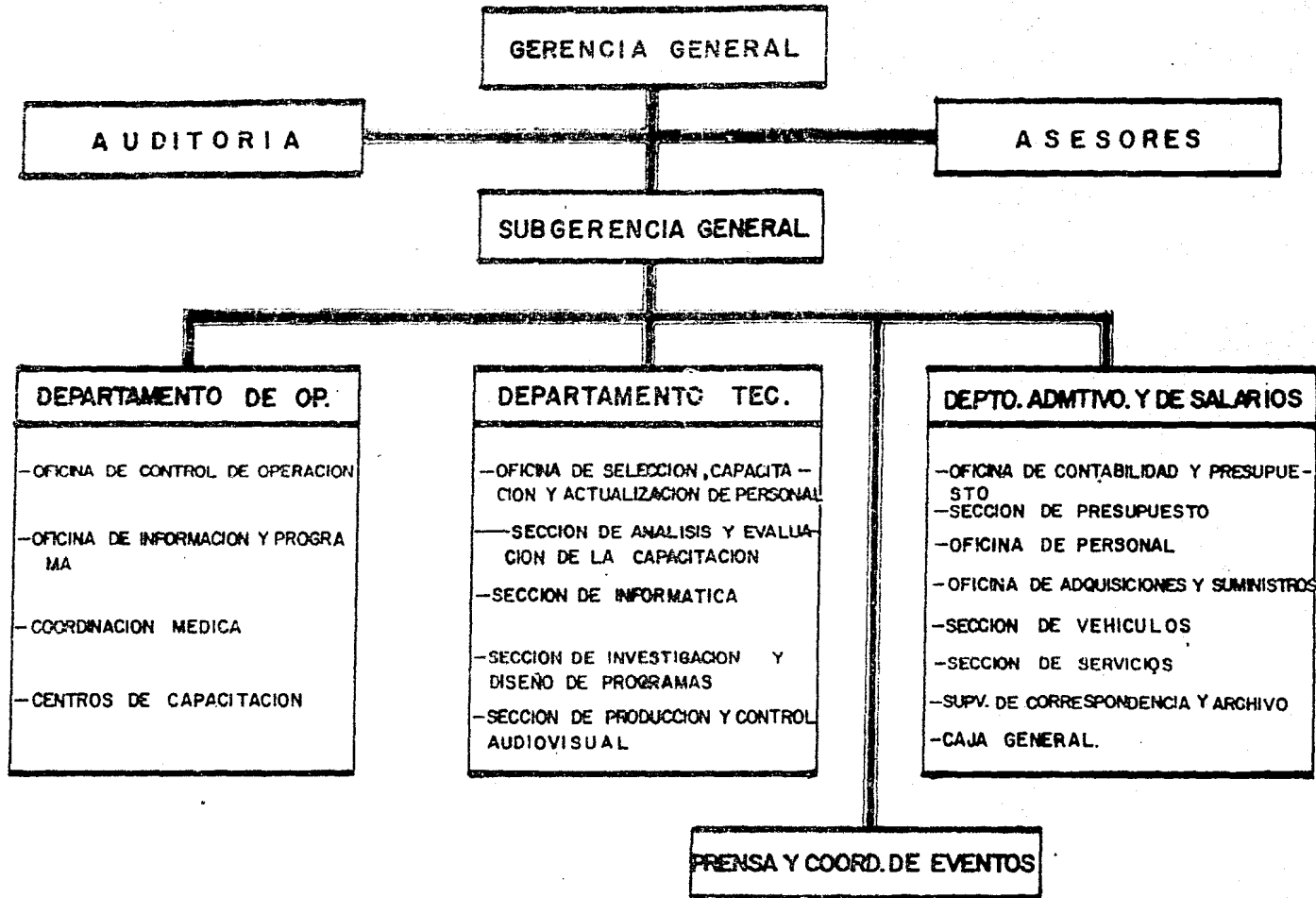
En sesión del Consejo realizada el 1^a de mayo de -- 1972 fué creada la Sociedad Civil denominada CENTROS CONASUPO DE CAPACITACION, S.C.; cuyo organigrama presentamos en la siguiente hoja.-

2.2.2. Objetivos.

Los objetivos de CENTROS CONASUPO DE CAPACITACION - S.C., los podemos resumir en la siguiente forma:

- a) Capacitar en forma específica, sistemática y coordinada a los trabajadores que prestan sus servicios en el Sistema CONASUPO.
- b) Coadyuvar al fomento del desarrollo económico y social del país, participando en la capacitación de ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios usuarios del Sistema, tendiendo a lograr su actuación dinámica, consciente y organizada en los procesos de producción industrialización y comercialización de los productos del campo.
- c) Instrumentar la participación antes mencionada a través de la operación y administración de los Centros de Capacitación establecidos en Bodegas Rurales, adaptados para este efecto, los que cedan los organismos federales y los Gobiernos de los Estados, así como -- los que construyan en el futuro para este fin, además de los elementos necesarios para la mejor operación de sus programas.

CENTROS CONASUPO DE CAPACITACION, S.C.



- d) Apoyar, en el marco de sus actividades, los programas de la Alianza para la Producción y los que surjan del Sector Agropecuario, en coordinación con las instituciones Federales y los Gobiernos de los Estados.
- e) Llevar a cabo todos los actos jurídicos y mercantiles, necesarios al adecuado cumplimiento de sus finalidades.

En atención a los objetivos señalados, la filial - -
CECONCA tiene dos programas:

- a) INSTITUCIONALES
b) DE APOYO A LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION

2.2.3. Programas Institucionales.

Mediante los Programas Institucionales, CECONCA realiza y/o contribuye a la inducción, capacitación y actualización y desarrollo del personal que labora en CONASUPO y sus filiales; de esta manera CECONCA atiende las demandas de cada filial según sus necesidades específicas de operación.

SUBPROGRAMA "A".- Capacitación para el personal de CONASUPO-MATRIZ; cursos secretariales, de Relaciones Humanas, de Inducción sobre los objetivos, Metodología y la mística de trabajo que persigue y utiliza la Compañía Nacional de Subsistencias Populares.

SUBPROGRAMA "B".- Capacitación del personal que trabaja en Bodegas Rurales CONASUPO, S.A. de C.V.; cursos para Analistas Almacenistas, de Certificadores de Trigo y demás productos que maneja CONASUPO.

SUBPROGRAMA "C".- Apoyo a los programas que realiza el Fideicomiso Comisión Promotora CONASUPO para el mejoramiento Social; cursos de Apicultura, Horticultura, Fruticultura, Cría y Manejo de Ganado Lechero, Porcicultura, Corte y Confeción.

SUBPROGRAMA "D".- CAPACITACION DEL PERSONAL QUE LABORA EN LAS OFICINAS CENTRALES Y DE CAMPO DE LA DISTRIBUIDORA CONASUPO, S.A., (DICONSA); cursos de Actualización y Capacitación para Concesionarios de Tiendas; de Actualización para Gerentes Regionales; de Actualización para Almacenistas y Jefes de Operaciones de las Gerencias Regionales, Supervisores, Promotores, Jefes de Piso, Anaqueleros y Cajeros.

PROGRAMAS DE APOYO A LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION

Los programas de apoyo a la producción obedecen al objetivo de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares; Coadyuvar con el Gobierno Federal en el fomento del desarrollo económico y social del país en el campo de las subsistencias populares... mediante la difusión de los programas de compra de los diversos productos que maneja, de la divulgación de las normas de calidad y los precios de garantía de cada producto y en general, la penetración y el mejoramiento de la imagen institucional entre los trabajadores del campo.

Además, coopera con los programas que instrumentan los Sectores de Comercio Agropecuario y los programas que -- promueven los Gobiernos de los Estados.

2.2.4. MODALIDADES DE LA CAPACITACION.

Para cubrir sus programas, CECONCA ha implementado diversas modalidades que respondan regionalmente a la realidad del campo entre las que podemos mencionar las siguientes:

MODALIDAD I.

Capacitación Interna:- Esta acción se desarrolla dentro de las instalaciones de los Centros de Capacitación y responde a necesidades específicas de conocimientos con una profundidad capaz de desarrollar habilidades, incrementar --

conocimientos y despertar interés por alguna actividad relacionada con la producción y/o comercialización.

MODALIDAD II.

Capacitación Externa.- Esta actividad se desarrolla en las comunidades rurales y propende principalmente al desarrollo de las habilidades manuales con un fin eminentemente práctico, sin descuidar la adquisición de la teoría necesaria y de la actitud correspondiente; estos cursos se ajustan a la disponibilidad del tiempo con el que disponen los trabajadores del campo a fin de que puedan cumplir con sus actividades cotidianas.

MODALIDAD III

Cursos por Correspondencia.- Esta modalidad la maneja el Departamento de Operación desde las oficinas centrales y está destinada a todo trabajador del campo que lo solicite. Su objetivo es el de iniciar y/o despertar el interés de los trabajadores del campo en la adquisición de nuevos conocimientos mediante la distribución de los Cuadernos Agropecuarios.

MODALIDAD IV.

Cursos por Radio.- Esta acción la efectúa el Departamento de Operación desde sus oficinas centrales, en coordinación con la Dirección General de Radio y Televisión; su objetivo es el de sensibilizar a los productores del campo para lograr su participación efectiva en la adquisición de nuevos conocimientos, afines a sus actividades cotidianas; en general, tiene un fin promocional para la acción capacitadora de CECONCA.

Por la característica del medio que se utiliza, esta modalidad es de cobertura masiva en el campo aún cuando su operación es selectiva, en base a las actividades y participación del solicitante.

2.2.5. SERVICIO AL PUBLICO

La filial CECONCA es una Empresa de servicios y por lo tanto no lucrativa, siendo sus servicios:

- a) De Consultoría
- b) Información y
- c) Capacitación.

El Servicio de Consultoría.- Está dirigido a CONASUPO matriz y sus diferentes filiales según requerimientos de cada organismo.

Estos servicios están encaminados a la inducción , capacitación, actualización y desarrollo del personal que -- presta sus servicios en los organismos arriba indicados.

Este servicio se desarrolla en coordinación directa con las autoridades y del propio personal de cada organización y generalmente los técnicos de CECONCA desarrollan una labor de asesoría, coordinación y apoyo.

El Servicio de Información.- Está destinado a los usuarios del Sistema CONASUPO, a fin de divulgar las normas de calidad, los precios de garantía, los programas de compra y los servicios en general que ofrece al público el Sistema CONASUPO.

El Servicio de Capacitación.- Está dirigido a los usuarios del Sistema atendiendo al objetivo primordial de -- CONASUPO ya mencionado: Coadyuvar con el Gobierno Federal en el fomento del desarrollo económico y social del país en el campo de las subsistencias populares

Existen actualmente 27 Centros de Capacitación en 24 Entidades Federativas.

2.2.6. Recursos.

Por último, se puede decir, que en 1978, laboraron - en CECONCA 437 empleados, se realizaron 2 mil cursos, 367 de capacitación interna en 29 Centros (2 creados en 1978) y 1633 cursos de capacitación externa; cuya distribución se anexa a - continuación.

En el mismo año, se operó con un presupuesto de 103- millones de pesos, 91 millones de gasto corriente y 12 millones de inversión. Esa operación se realizó sin déficit y en beneficio de 78 mil mexicanos. (ver cuadros A y B)

* * * * *

CURSOS IMPARTIDOS DE ENERO A DICIEMBRE 1978E X T E R N A

cuadro A

<u>E S T A D O</u>	<u>No.de CURSOS</u>
1.- Aguascalientes	92
2.- Campeche	44
3.- Coahuila	37
4.- Chiapas	81
5.- Chihuahua	53
6.- Durango, (Cd. Victoria)	91
7.- Durango, (Canutillo)	17
8.- Guanajuato	74
9.- Guerrero	56
10.- Hidalgo	87
11.- Jalisco	54
12.- México	59
13.- Michoacán	45
14.- Morelos	79
15.- Nayarit	60
16.- Oaxaca	66
17.- Puebla	72
18.- Querétaro (Tequisquiapan)	79
19.- Querétaro (Jalpan)	56
20.- Quintana Roo	33
21.- San Luis Potosí	50
22.- Sinaloa	79
23.- Tabasco	63
24.- Tlaxcala	43
25.- Veracruz	64
26.- Yucatán (Valladolid)	13
27.- Yucatán (Peto)	18
28.- Zacatecas	68

T O T A L :

1,633

CURSOS IMPARTIDOS DE ENERO A DICIEMBRE 1978I N T E R N A

cuadro B

E S T A D O	No. de CURSOS
1.- Aguascalientes, Peñuelas	24
2.- Campeche, Candelaria	-
3.- Coahuila, Arteaga	8
4.- Chiapas, Berriozábal	15
5.- Chihuahua, El Terrero	14
6.- Durango, Canutillo	7
7.- Durango, Gpe. Victoria	17
8.- Guanajuato, Silao	21
9.- Guerrero, Tierra Colorada	13
10.- Guerrero, Huitzuco	4
11.- Hidalgo, Huichapan	15
12.- Jalisco, Mascota	9
13.- México, Tenango	19
14.- Michoacán, Ario de Rosales	8
15.- Morelos, Cautla	20
16.- Nayarit, Compostela	13
17.- Oaxaca, Cinco Señores	18
18.- Puebla, Libres	17
19.- Querétaro, Tequisquiapan	16
20.- Querétaro, Jalpan	14
21.- Quintana Roo, Carrillo Pto.	22
22.- San Luis Potosí, San Ciro	21
23.- Sinaloa, Mocorito	-
24.- Tabasco, Balancán	8
25.- Tlaxcala, Calpulalpan	15
26.- Veracruz, El Carrizal	20
27.- Yucatán, Peto	-
28.- Yucatán, Valladolid	-
29.- Zacatecas, Miguel Auza	9
T O T A L :	367

2.3.- DISTRIBUIDORA CONASUPO, S.A. DE C.V.

D I C O N S A

2.3.1 ANTECEDENTES

El 31 de agosto de 1972, el Consejo de Administración acordó modificar la escritura constitutiva de la Compañía Distribuidora de Subsistencias Populares, S.A., en la cual se creó la filial denominada Distribuidora CONASUPO, S.A. de C.V. - - - (DICONSA), protocolizada el acta el 30 de octubre del mismo año.

La naturaleza de la función social que realizan las Tiendas CONASUPO ha motivado un fuerte impulso orientado hacia un cumplimiento consciente y cabal de los objetivos fijados al Sistema, de tal suerte que se puede decir que en 1978 se obtuvieron logros que sobrepasaron las metas propuestas.

La comercialización de productos de consumo básico al canzó un volúmen de 11,500 millones de pesos, proporcionando al consumidor un ahorro directo calculado entre 1,300 y 1,500 millones de pesos, al que habría que sumar las repercusiones indirectas de los efectos en el mercado que produce la presencia de las Tiendas CONASUPO.

2.3.2 OBJETIVOS

a) Regular el mercado nacional de subsistencias básicas protegiendo el salario de los trabajadores.

La participación de las Distribuidoras CONASUPO en el Sistema Comercial Nacional, está encaminada a regular los márgenes de comercialización de productos básicos y aumentar las posibilidades de compra a los consumidores de escasos recursos.

Se pretende en consecuencia, sin tratar en modo alguno de competir con el comercio privado, el asegurar el abasto de subsistencias, sobre todo a los grupos de bajos ingresos, erradicando privilegios y ganancias inmoderadas de intermediarios que especulen con los artículos de primera necesidad.

b) Mejorar la dieta de los sectores económicamente débiles.

Paralelamente al mejoramiento cuantitativo de la dieta familiar, que consiste en proporcionar los artículos básicos en cantidad suficiente, se pretende enriquecer el aspecto cualitativo al proporcionar productos que aporten una mayor -- cantidad de nutrientes a la dieta cotidiana de los consumidores, apoyándose en la comercialización de productos enriquecidos elaborados por empresas filiales y la pequeña y mediana industria.

c) Apoyar a la pequeña y mediana industria.

Mediante la adquisición de volúmenes crecientes de artículos a los pequeños y medianos productores, se asegura la diversificación y el abastecimiento de las empresas así como un mercado propicio para los industriales citados, los cuales se encuentran en la mayoría de los casos, fuera de la competencia por sus bajos recursos y elevados costos de operación.

d) Operar en condiciones de autosuficiencia financiera.

El equilibrio financiero de las empresas está acorde con los preceptos del Ejecutivo Federal en el sentido de que cumplan los objetivos sociales de la Institución, sin representar una carga deficitaria para el Erario.

e) Ampliar la penetración en el ámbito rural.

Aún cuando un 24% de la población total habita en localidades entre 500 y 2,500 habitantes, dichos núcleos no han

sido atendidos convenientemente, provocándose que adquirieran los artículos de primera necesidad a precios muy elevados - con el consiguiente deterioro de la economía familiar.

En atención a ello y considerando que las familias que habitan en las poblaciones mencionadas constituyen uno de los grupos, ~~metas~~ mas importantes para la acción del Sistema, durante 1978 se amplió notablemente la participación de DICONSA en las zonas rurales.

f) Modernización de los Sistemas de Comercialización.

El acelerado crecimiento de los centros urbanos exige que los sistemas de comercialización en las ciudades se adecúen constantemente para prestar un servicio ágil y eficiente. Esto ha motivado que la tienda tradicional evolucione para dar paso a unidades de venta que ofrezcan una mayor diversidad de artículos que garenticen una creciente satisfacción de las necesidades de la familia. Durante 1978 se dió un fuerte impulso al establecimiento de los llamados Minicentros, los cuales imprimen un nuevo sentido a la comercialización que se había venido llevando a cabo, ya que se han introducido artículos de los llamados perecederos -- (carne, frutas, legumbres, lácteos, etc.), sobre los que recae el peso de una comercialización nacional deficiente.

* * * * *

CONCENTRACION DE OBJETIVOS Y POLITICAS

OBJETIVO GENERAL

I.- Participar en la acción de CONASUPO, a través de canales adecuados de distribución de subsistencias populares, para coadyuvar a una mejor redistribución del ingreso y una mejor canalización del excedente económico.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Regular el mercado nacional de subsistencias básicas, protegiendo el salario de los trabajadores.
2. Mejorar la dieta de los sectores económicamente débiles.
3. Apoyar la pequeña y mediana industria.
4. Operar en condiciones de autosuficiencia financiera.
5. Ampliar la penetración de la Institución en el ámbito rural.
6. Modernizar los sistemas de comercialización

EFFECTOS BUSCADOS CON CADA

OBJETIVO

- 1.1 Regular los márgenes de comercialización de productos básicos.
- 1.2 Ejercer una influencia sobre el ingreso real que permita diversificar la compra de productos y servicios
- 2.1 Procurar artículos básicos en cantidad suficiente.
- 2.2 Enriquecer el aspecto cualitativo de la dieta alimenticia del pueblo.
- 3.1 Fomentar las actividades productivas.
- 3.2 Generar ocupación e ingresos.
- 3.3 Retener el excedente económico acumulable.
- 4.1 Incrementar la eficiencia Administrativa y Operativa.
- 5.1 Modernizar los sistemas de distribución.
- 6.1. Establecer minicentros comerciales en toda la República.
- 6.2 Mejorar la comercialización Nacional deficiente.

2.3.3 PROGRAMAS

En la actualidad la Distribuidora CONASUPO, tiene en operación los siguientes programas:

CAMBIOS DE IMAGEN DE LA TIENDA CONASUPO.

Que consiste básicamente en el surtimiento adecuado, pintura, iluminación y aseo, así como la motivación y capacitación del personal, esto último en combinación con CECONCA.

MARCAS PROPIAS.

CONASUPO ofrece a las industrias medianas y pequeñas sus marcas acreditadas, buenos volúmenes de venta y seguridad de operación, solicitando a cambio únicamente calidad y precios razonables.

PROGRAMA DE APOYO A LOS PRODUCTORES AGRICOLAS.- En el que se pretende:

- a) Establecer las bases para desarrollar un sistema de comercialización que responda a la problemática del mercado, permitiendo a los productores -- vender directamente sus artículos.
- b) Eliminar la intermediación.
- c) Permitir que los consumidores puedan adquirir -- los productos a precios más reducidos de los que habitualmente rigen en el mercado.

Para lograr este programa, se ha principiado a operar quince tiendas con productos perecederos y con instalaciones adecuadas.

Participan conjuntamente en este programa la SECRETARIA DE COMERCIO, CONASUPO, EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, LA CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA, EL BANRURAL, LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES MEXICANOS, y la SECRETARIA DE AGRICULTURA Y RECURSOS HIDRAULICOS.

PROGRAMA CONASUPO Y CONFEDERACION NACIONAL GANADERA.

Se está experimentando a través de las Tiendas CONASUPO la venta de carne a precios más bajos, de buena calidad y con mayor participación en el precio para los productores.

PROGRAMAS CONASUPO E INFONAVIT.

Se ha implementado para dar servicio a los habitantes de las unidades construidas por el Instituto citado y a las familias que radican en zonas aledañas.

PROGRAMA CONASUPO Y CTM.

Se han establecido tiendas sindicales, para el efecto, CONASUPO capacita al personal operativo, asesora la operación comercial y surte esas tiendas. Mientras que la C.T.M., proporciona el local, el personal necesario y se compromete a ir amortizando paulatinamente el valor del surtimiento inicial, (existen 23 de estas tiendas en el país)

COMITE DE CONSUMOS INTERNOS.

Con el objeto de mejorar los sistemas de adquisiciones y establecer mecanismos de control y vigilancia, que permitan una eficiente operación, se creó un organismo colegiado integrado por los titulares de las áreas de adquisiciones del sistema DICONSA y las Filiales Industriales, así como con representantes de la Secretaría de Programación y Presupuesto y de las Gerencias de Operaciones Industriales y Comerciales de CONASUPO; para el establecimiento de normas, sistemas y procedimientos, así como una comunicación que le ha permitido lograr ahorros importantes.

Iniciando sus funciones el 1° de febrero de 1977.

Es necesario hacer notar que las filiales Sur, Sureste y Noroeste han cambiado sus resultados de pérdidas a utilidades y que la única empresa que pierde es la Metropolitana, siendo sus pérdidas en 1978 menores que las registradas en el año de 1977.

PROGRAMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO DICONSA-CECONCA

Tiene como objeto el lograr una mayor eficiencia y eficacia en las funciones que desarrolla el personal de esta filial.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

3.- DETERMINACION Y FIJACION DE OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Con el fin de conocer las necesidades de capacitación y adiestramiento del personal de las tiendas de auto-servicio de CONASUPO, elaboramos de acuerdo a la estructura organizacional - dos cuestionarios dirigidos a los niveles directivo y operativo.

Cada uno de estos cuestionarios persigue los siguientes objetivos:

Cuestionario a nivel directivo.

Objetivo 1.- Grado de interés del empleado por capacitarse. preguntas que abarca de la 1 a la 5.

Objetivo 2.- Determinación del momento, lugar y duración de los cursos de capacitación y/o adiestramiento que imparte la empresa. Preguntas que abarca de la 6 a la 12.

Objetivo 3.- Determinar enfoque y evaluación que la empresa da a los cursos de capacitación y adiestramiento, Preguntas que abarca de la 13 a la 17.

CUESTIONARIO A NIVEL OPERATIVO.

Objetivo 1.- Grado de interés del empleado por capacitarse. preguntas que abarca de la 1 a la 8.

Objetivo 2.- Determinación de momento, lugar y duración de los cursos de capacitación y adiestramiento que imparte la empresa. Preguntas que abarca de la 9 a la 16.

Objetivo 3.- Conocer qué opiniones tienen los empleados, respecto a los cursos de capacitación y adiestramiento. Preguntas que abarca de la 17 a la 19

Objetivo 4.- Determinar enfoque y evaluación que el empleado dá a los cursos de capacitación y/o adiestramiento.

Preguntas que abarca de la 20 a la 26.

4. DETERMINACION DE LA MUESTRA.

Tomando en cuenta el universo al cual se enfocó este estudio, decidimos aplicar los cuestionarios en las cuatro -- tiendas del área metropolitana (La Viga, Balbuena, Tlatelolco y Villa Olímpica) que por su magnitud y el número de empleados que las integran, consideramos que era la muestra representativa que nos proporcionaría la información deseada.

Cada tienda se integra aproximadamente con 250 em--pleados, un gerente general, un sub-gerente operativo y un --subgerente de mercadería, de los cuales se entrevistó al 25% de los empleados y el 100% de los directivos de las tiendas.

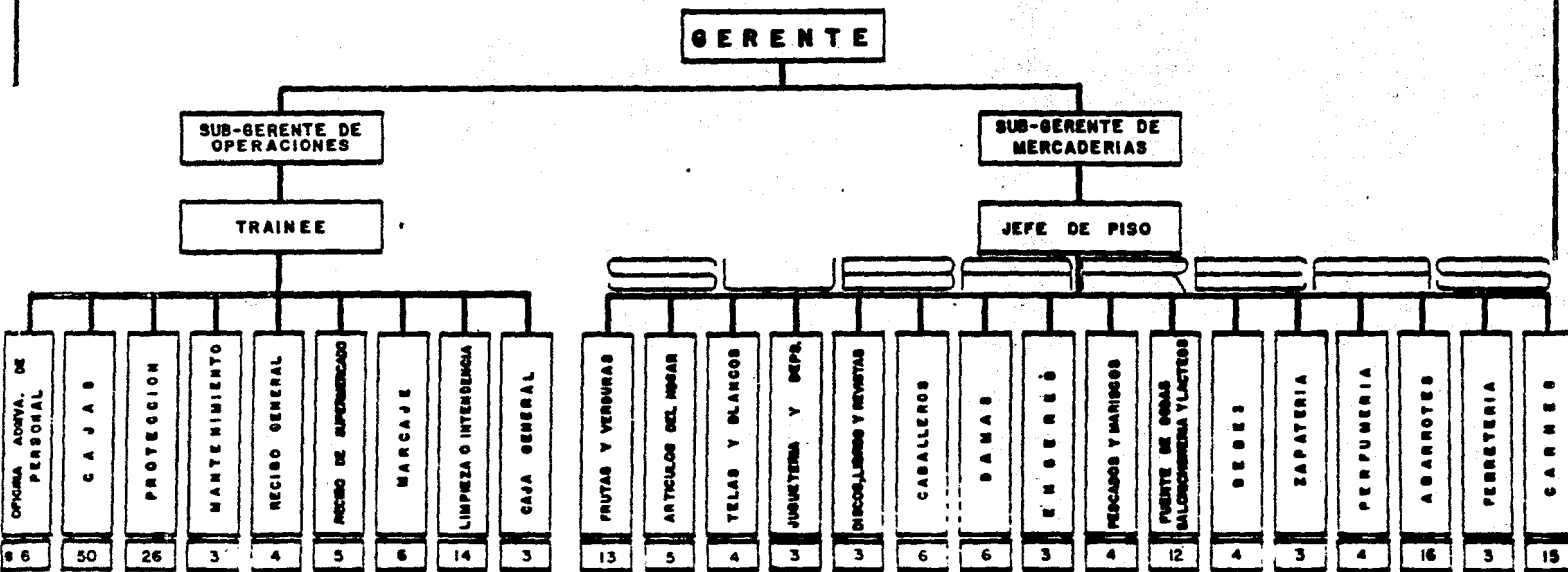
De las cuatro tiendas sólo fué posible efectuar las entrevistas en 3 de ellas, quedando anulada la de Villa Olímpica, pues debido al intenso trabajo de los empleados y aunado al cambio del Director de Conasupo, no se permitió seguir con la investigación, aún así, determinamos que la muestra encu--estada es representativa para nuestro estudio.

Cada pregunta exceptuando la número 9 del operativo y la 10 del directivo, contiene cuatro alternativas de las --cuales el entrevistador teniendo en cuenta las respuestas del entrevistado marcaba en cada caso la alternativa mas apegada a la realidad. (ver anexo VI)

Las preguntas 9 y 10 de los cuestionarios operativo y directivo respectivamente, se enfocaron únicamente para conocer el número de sesiones de los cuersos que se han impartido, por lo que la respuesta fué abierta a la cual le dimos no sotros una interpretación por separado como se podrá observar mas adelante en nuestras gráficas.

COMPANIA NACIONAL DE SUBSISTENCIAS POPULARES ESTRUCTURA ORGANICA DE TIENDAS SUCURSAL "LA VIGA"

ABRIL 1979



2. Este diagrama de estructura organizacional es igual a las demás sucursales, variando únicamente el número de empleados que la integran.

5.- CONCENTRACION DE DATOS.

Una vez llenados los cuestionarios en base a las respuestas del personal, se procedió a concentrar la información, para tal efecto se elaboró un cuadro por cada objetivo, como - por ejemplo en el objetivo No. 1, a nivel operativo se anotó - dentro de la línea vertical el número de preguntas correspondientes a cada objetivo y en el sentido horizontal el número - de respuestas que se obtuvieron en cada una de las cuatro al-- ternativas, dejando como una quinta alternativa los casos en que se abstuvieran de contestar, a la cual se le asignó la letra E.

A cada una de las alternativas le aplicamos un valor en forma decreciente del 5 al 2, asignando el 1 en los casos de abstención, esto se hizo con el fin de dar una calificación a las respuestas (ver cédula No.1 Objetivo 1) misma que nos -- servirá de base como veremos más adelante, en la obtención de los porcentajes que nos permitirán elaborar nuestras gráficas representativas de los objetivos.

Posteriormente se elaboró otro cuadro (ver cédula -- No. 2. Objetivo I) en cuya línea vertical aparecen las preguntas - correspondientes a los objetivos y en línea horizontal columnas de cuadros cruzados con líneas diagonales, la última columna que tiene como título "Ideal", contiene como elementos - de cada cuadro en la parte inferior el número 905 para el nivel operativo y el 45 para el directivo, que es el producto de multiplicar el número total de respuestas por la más alta calificación el 5, esto se puede interpretar de la siguiente manera.-

El ideal para nosotros, se hubiera dado si los 181 - empleados y 9 directivos entrevistados hubiesen escogido la -- primera opción de las respuestas (excepto la pregunta No. 4) ,

siendo este caso el 100% como porcentaje máximo dentro de nuestra escala.

En las columnas correspondientes a las alternativas, se anotó en la parte inferior de cada cuadro, el producto del número de respuestas obtenidas multiplicando por el número que se le dió por valor a cada opción.

En la parte superior de los cuadros se anotó el porcentaje correspondiente a la cantidad escrita en la parte inferior de los mismos, tomándo como base la siguiente fórmula:

Número ideal es 100% como el número correspondiente a la alternativa es a x, en donde obtenemos que:

$$X = \frac{100 \times \text{No. Alternativas}}{\text{Número ideal}}$$

Número ideal.

Poniendo un ejemplo concreto, en la pregunta 1, nos dieron 69 respuestas de la alternativa A, 35 de la B, 48 de la C, 25 de la D, y ninguna persona se abstuvo de contestar, por lo que la suma de éstos, corresponde a los 181 cuestionarios aplicados y así vemos que en la segunda parte del cuadro 1, tenemos en la parte inferior de la respuesta No. 1, 345 -- (69 x 5), en la alternativa A, 140 (35 x 4) para la alternativa B, 144 de la alternativa C, que se obtuvo multiplicando (48 x 3), en la alternativa D, nos encontramos el 58 que es el producto de multiplicar (29x 2) y por último, en la alternativa E, como ninguna persona se abstuvo de constestar -- nos encontramos con 0, ya que multiplicar 1 x 0 nos da 0.

La columna ideal la obtuvieron en su parte inferior a través del mismo procedimiento pero tomando como base la alternativa de mayor calificación, es decir, como el número total de cuestionarios aplicados a nivel operativo fué de 181, este número lo multiplicamos x 5, cuyo resultado es 905 que -- equivale al 100%.

Para obtener los números de la parte superior de la pregunta 1 a nivel operativo, nos encontramos con la siguiente fórmula ya mencionada, pero ahora aplicada en concreto la alternativa A:

$$\begin{array}{l} \text{De donde} \quad 905: \quad 100: \quad : \quad 345 \quad : \quad X \\ X = \frac{100 \times 345}{905} = 38.12 \end{array}$$

Este mismo procedimiento se siguió con las alternativas B, C, D, y E.

La columna que denominamos real tanto en la parte inferior como en la superior, se obtuvo sumando la calificación correspondiente a cada alternativa, así como la parte superior sumando los porcentajes correspondientes a cada una de las mismas y comprobándose este último resultado a través de la aplicación de la fórmula anterior, es decir, en nuestro ejemplo:

$$\begin{array}{l} 905 : 100 : : 687 : x \\ \text{De donde} \quad X = \frac{100 \times 687}{905} = 75.91 \end{array}$$

Tomando como base el total real de cada pregunta en su parte superior, se elaboraron gráficas de barras, en donde encontramos en forma horizontal el número de preguntas que abarca cada objetivo y en forma vertical el porcentaje de 0 a 100 y así vemos que el objetivo 1 se tienen 8 barras, que corresponden a las 8 preguntas del mismo.

Por último se obtuvo el porcentaje promedio, sumando los porcentajes reales de las preguntas y dividiendo entre 8, ya que este número son las preguntas que abarca el mencionado objetivo, para que, partiendo de esta gráfica se pueda llegar a la conclusión real del objetivo No. 1 planteado con anterioridad.

**6.- CEDULAS, GRAFICAS Y CONCLUSIONES
POR OBJETIVO.**

NIVEL OPERATIVO

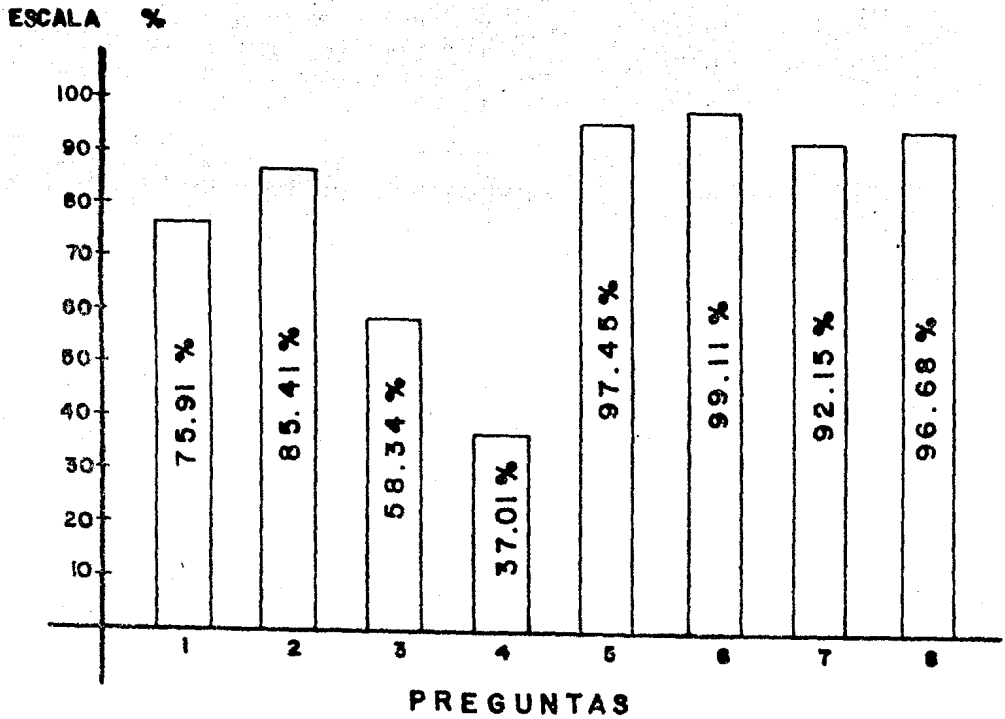
OPERATIVO

OBJETIVO I

Nº de PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL
1	69	35	48	29	0	181
2	99	50	15	16	1	181
3	32	24	22	103	0	181
4	11	8	0	84	76	181
5	165	15	1	2	0	181
6	173	8	0	0	0	181
7	134	29	13	4	1	181
8	154	25	1	1	0	181

Nº de PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL % REAL	IDEAL
1	38.12 345	19.37 140	26.51 144	15.41 58	0 0	75.91 687	100% 905
2	54.70 495	27.62 200	8.84 48	16.46 32	0.61 1	85.41 773	100% 905
3	17.68 160	13.34 98	12.22 66	22.76 206	0 0	58.34 528	100% 905
4	6.07 55	4.44 32	0 0	19.01 172	8.40 76	37.01 338	100% 905
5	90.05 815	8.33 60	0.55 3	0.44 4	0 0	97.45 882	100% 905
6	95.58 855	4.44 32	0 0	0 0	0 0	99.11 887	100% 905
7	74.05 670	15.92 116	8.84 39	0.55 8	0.11 1	92.15 834	100% 905
8	85.08 770	13.84 100	0.55 3	0.22 2	0 0	96.68 875	100% 905

OBJETIVO I



PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO

80.25 %

O B J E T I V O I

Grado de interés del empleado por capacitarse.

En base a la información obtenida y después de concentrar y analizar los datos recopilados en relación a las respuestas de cada una de las ocho preguntas que integran este objetivo, se concluye que la mayoría de los empleados se mantienen informados sobre la importancia que asume la Capacitación, ya que el 75.91 % de éstos, se ha percatado de esta necesidad, mientras que el 24.09 % no se ha mostrado interesado por recibirla, o no se encuentra informado.

* * * * *

OPERATIVO

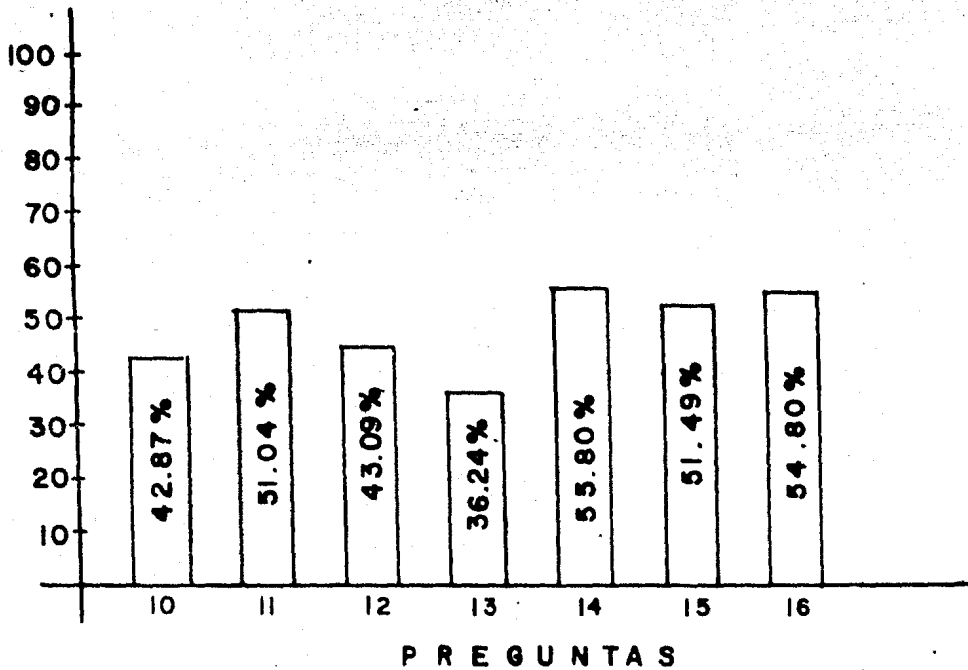
OBJETIVO II

Nº de PREGUNTA	A	B	C	D	X	TOTAL
10	24	12	28	19	98	181
11	63	9	0	2	107	181
12	20	15	39	6	101	181
13	0	6	49	26	99	181
14	14	88	46	2	61	181
15	23	1	94	2	61	181
16	10	67	36	2	66	181

Nº de PREGUNTA	A 3	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL % REAL	IDEAL
10	13.28 120	5.30 48	9.28 84	4.20 36	10.82 98	42.87 388	100% 905
11	34.80 315	3.98 36	0 0	.44 4	11.82 107	51.04 462	100% 905
12	11.08 100	6.63 60	12.93 117	1.32 12	11.16 101	43.09 390	100% 905
13	0 0	3.84 32	16.24 147	5.52 50	10.94 99	36.24 328	100% 905
14	7.75 70	28.64 232	15.28 138	.44 4	6.74 61	58.80 505	100% 905
15	12.71 115	.44 4	31.16 262	.44 4	6.74 61	51.49 466	100% 905
16	5.52 50	29.61 268	11.93 108	.44 4	7.50 66	54.80 496	100% 905

OBJETIVO II

ESCALA %

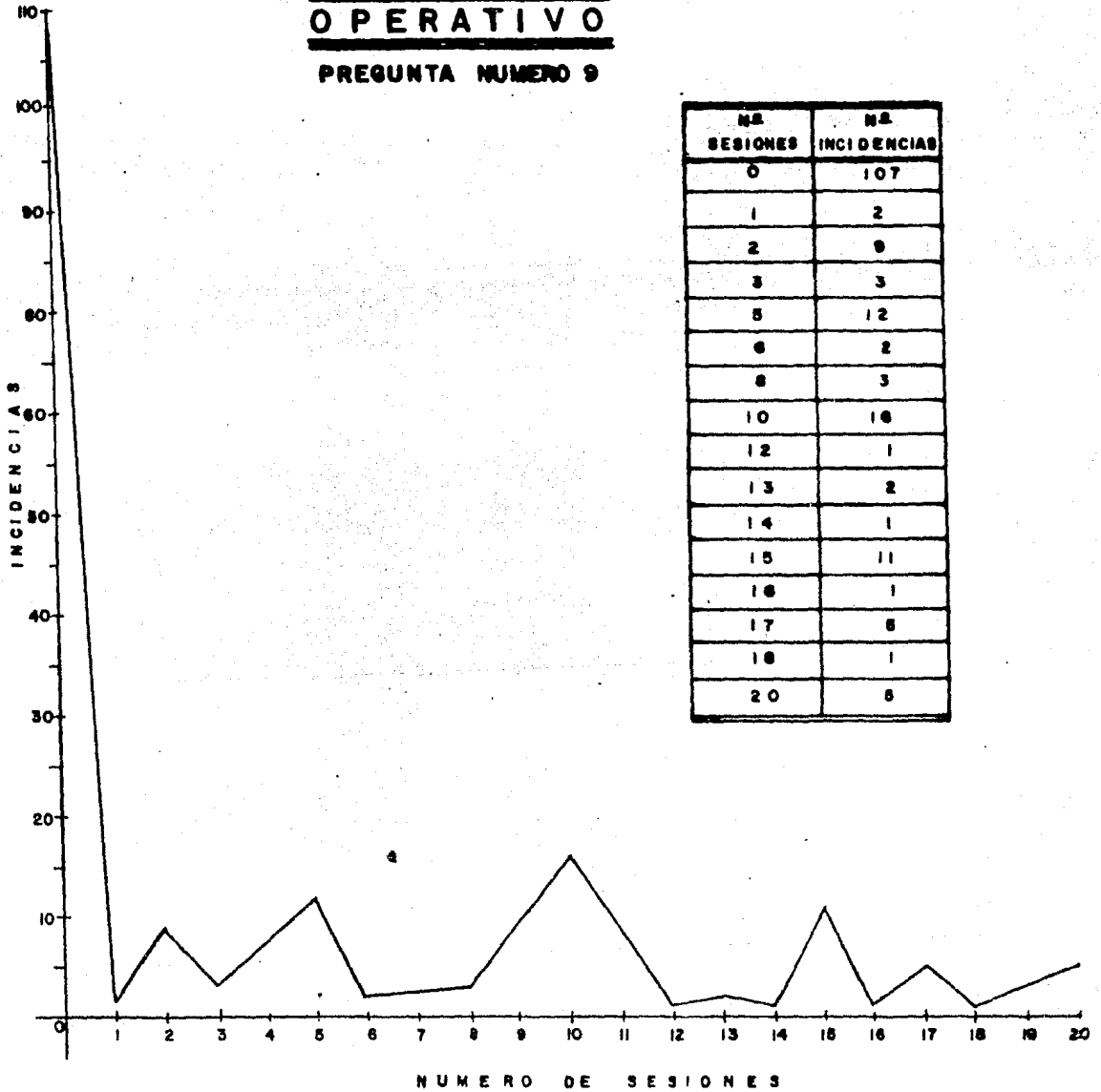


PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO

47.90 %

OPERATIVO

PREGUNTA NUMERO 9



SESIONES PROMEDIO

3.98 %

O B J E T I V O II

Determinación del Momento, Lugar y Duración de los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento que im-- parte la Empresa.

En lo que se refiere a este rubro, encontramos que la empresa ha impartido cursos en forma restringida, ya que sólo se han aplicado una parte del área operativa, Determinándose por tanto, que a los pocos empleados a quienes se les ha impartido los cursos, los recibieron periódicamente en un horario -- mixto, en su centro de trabajo y con una duración promedio de dos semanas.

* * * * *

OPERATIVO

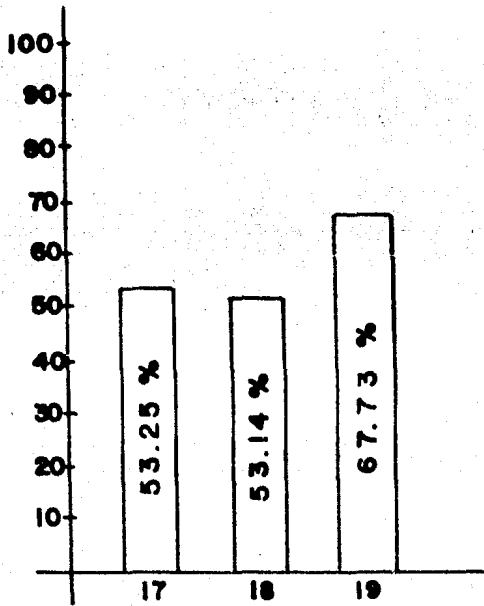
OBJETIVO III

Nº DE PREGUNTA	A	B	C	D	X	TOTAL
17	38	46	0	11	86	181
18	51	30	2	2	96	181
19	68	45	11	3	54	181

Nº DE PREGUNTAS	A 8	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL% REAL	IDEAL
17	20.99 190	20.33 184	0 0	2.43 22	9.50 86	53.25 482	100% 905
18	28.17 255	13.25 120	0.67 6	0.44 4	10.61 96	53.14 481	100% 905
19	37.56 340	19.89 180	3.64 33	0.67 6	5.97 54	67.73 613	100% 905

OBJETIVO III

ESCALA %



PREGUNTAS

PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO

58.04 %

O B J E T I V O I I I

Conocer qué opiniones tienen los empleados respecto de los cursos de capacitación y/o Adiestramiento.

Los datos obtenidos indican que el personal encuestado coincide en aceptar que los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento, promueven las relaciones entre compañeros, además de cumplir con su objetivo primordial como es: La obtención de conocimientos adecuados a sus -- áreas de trabajo; aún cuando el porcentaje de cursos - impartidos actualmente ha sido muy reducido.

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

OBJETIVO IV

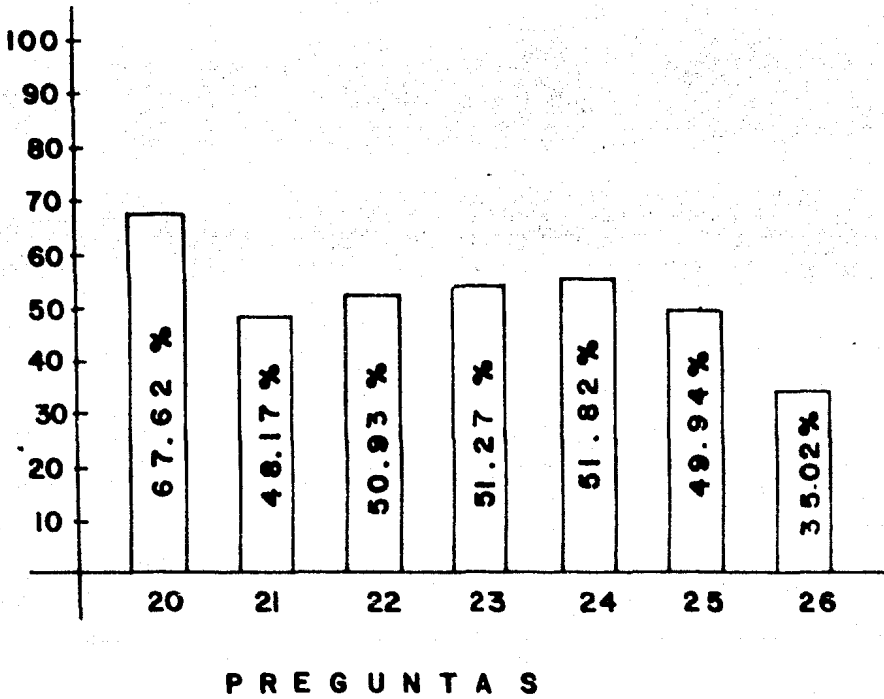
OPERATIVO

Nº DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL
20	68	35	19	16	43	181
21	21	55	2	2	101	181
22	53	18	6	2	102	181
23	53	22	2	1	103	181
24	60	15	1	1	104	181
25	53	16	4	3	105	181
26	4	5	2	101	69	181

Nº DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL % REAL	IDEAL
20	37.57 340	18.47 140	6.50 67	3.53 32	4.75 43	67.62 612	100% 905
21	11.80 105	24.31 220	0.66 6	0.44 4	11.16 101	48.17 436	100% 905
22	29.28 265	7.95 72	1.99 18	0.44 4	11.27 102	50.93 461	100% 905
23	29.28 265	9.72 88	0.66 6	0.22 2	11.59 103	51.27 464	100% 905
24	33.15 300	6.62 60	0.33 3	0.22 2	11.50 104	51.62 469	100% 905
25	29.28 265	7.08 64	1.32 12	0.66 6	11.60 105	49.94 452	100% 905
26	2.21 20	2.21 20	0.66 6	22.32 202	7.62 69	35.02 317	100% 905

OBJETIVO IV

ESCALA %



PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO 50.68 %

O B J E T I V O I V

Determinar enfoque y evaluación que el empleado da a los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento.

En general las personas que contestaron las preguntas que comprende este objetivo, calificaron que la empresa da la importancia suficiente a los cursos, a pesar de que la mayoría no ha sido capacitada. Expresando además, en su caso, que los cursos deberían adecuarse a sus áreas específicas de trabajo.

* * * * *

N I V E L D I R E C T I V O

DIRECTIVO

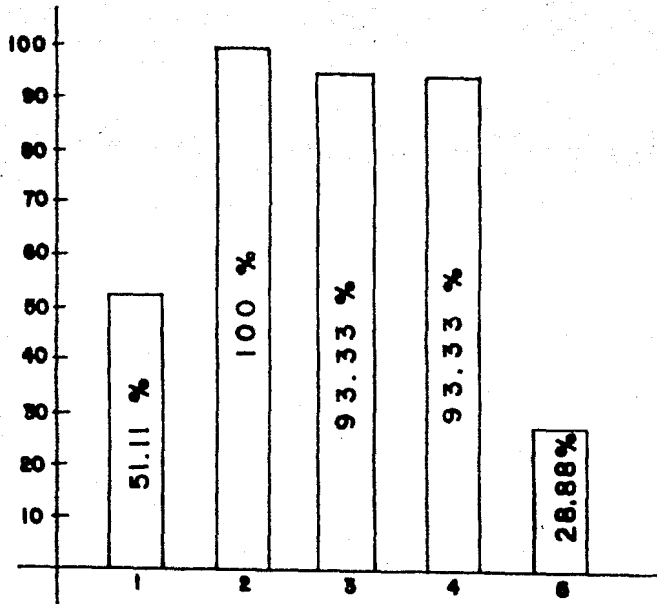
OBJETIVO I

N.º DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL
1	0	0	5	4	0	9
2	9	0	0	0	0	9
3	7	1	1	0	0	9
4	7	1	1	0	0	9
5	1	0	0	0	8	9

N.º DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL % REAL	IDEAL
1	0 0	0 0	33.33 15	17.78 8	0 0	81.11 23	100% 45
2	100 45	0 0	0 0	0 0	0 0	100 45	100% 45
3	77.78 35	8.89 4	6.66 3	0 0	0 0	93.33 42	100% 45
4	77.78 35	8.89 4	6.66 3	0 0	0 0	93.33 42	100% 45
5	11.11 5	0 0	0 0	0 0	17.77 8	28.88 13	100% 45

OBJETIVO I

ESCALA %



PREGUNTAS

PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO 73.33 %

O B J E T I V O I

Grado de Interés del empleado por Capacitarse.

La valoración, de este objetivo refleja que existe una comunicación abierta de los directivos hacia el personal, ya -- que siempre se le informa sobre los cursos de Capacitación - y/o Adiestramiento, que periódicamente promueve la Empresa; aunado al creciente interés que los empeados demuestran por capacitarse.

* * * * *

DIRECTIVO

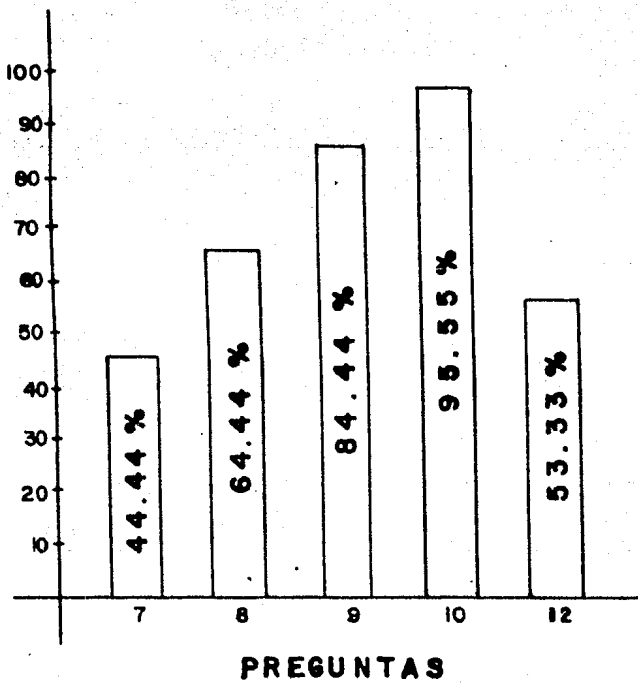
OBJETIVO II

Nº DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL
7	0	0	2	7	0	9
8	1	0	8	0	0	9
9	6	0	2	1	0	9
10	8	0	1	0	0	9
12	0	0	6	3	0	9

Nº DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL REAL	IDEAL
7	0 0	0 0	13.33 6	31.11 14	0 0	44.44 20	100% 45
8	11.11 5	0 0	55.55 24	0 0	0 0	66.66 29	100% 45
9	66.67 30	0 0	13.33 6	4.44 2	0 0	84.44 38	100% 45
10	88.88 40	0 0	6.67 3	0 0	0 0	95.55 43	100% 45
12	0 0	0 0	40 18	13.33 6	0 0	53.33 24	100% 45

OBJETIVO II

ESCALA %

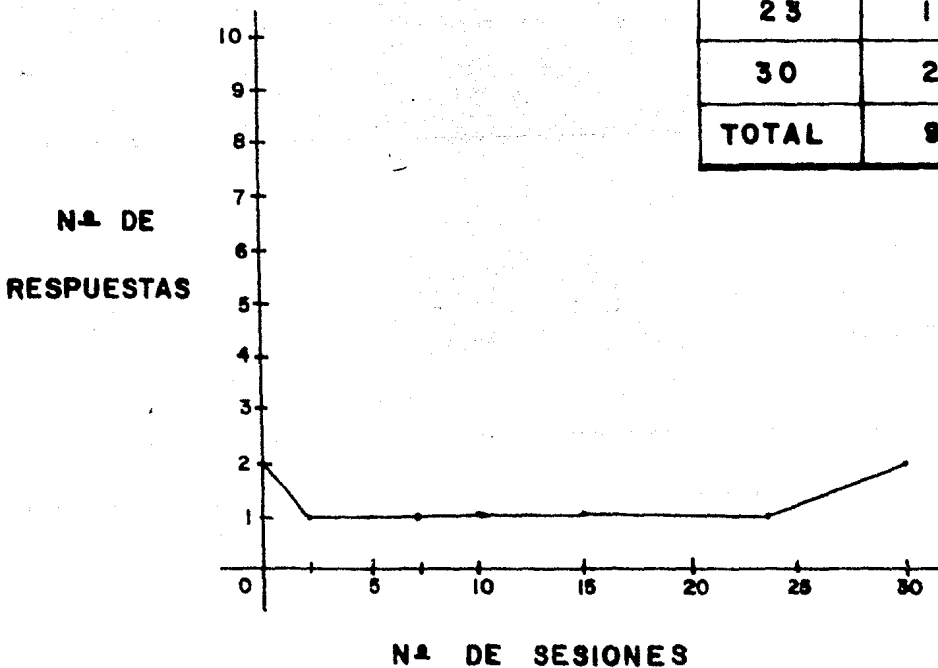


PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO

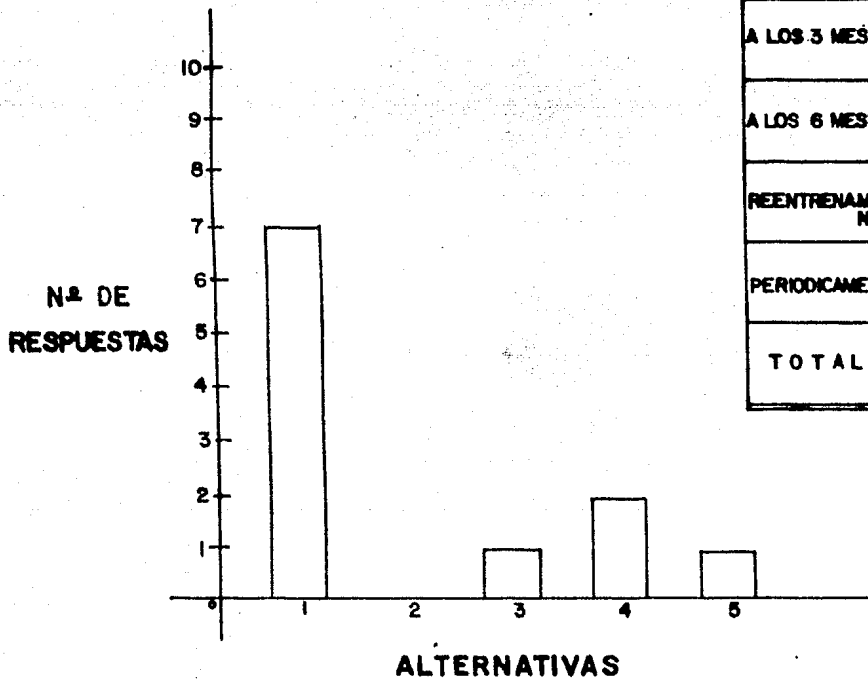
68.44

PREGUNTA 6

NO DE SESIONES	NO DE RESPUESTAS
0	2
2	1
7	1
10	1
15	1
23	1
30	2
TOTAL	9



PREGUNTA



ALTERNATIVAS	Nº DE RESPUESTAS
AL INGRESAR A LA EMPRESA	7
A LOS 3 MESES	0
A LOS 6 MESES	1
REENTRENAMIENTO	2
PERIODICAMENTE	1
TOTAL	11

- 1º AL INGRESAR A LA EMPRESA
- 2º A LOS 3 MESES
- 3º A LOS 6 MESES
- 4º REENTRENAMIENTO
- 5º PERIODICAMENTE

O B J E T I V O I I

Determinación del Momento, Lugar y Duración de los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento que imparte la empresa.

De acuerdo a los datos recopilados, los cursos se imparten diariamente en el centro de trabajo y en horas hábiles, con una duración promedio de dos horas por sesión y efectuándose normalmente en el momento que ingresan a la empresa.

* * * * *

DIRECTIVO

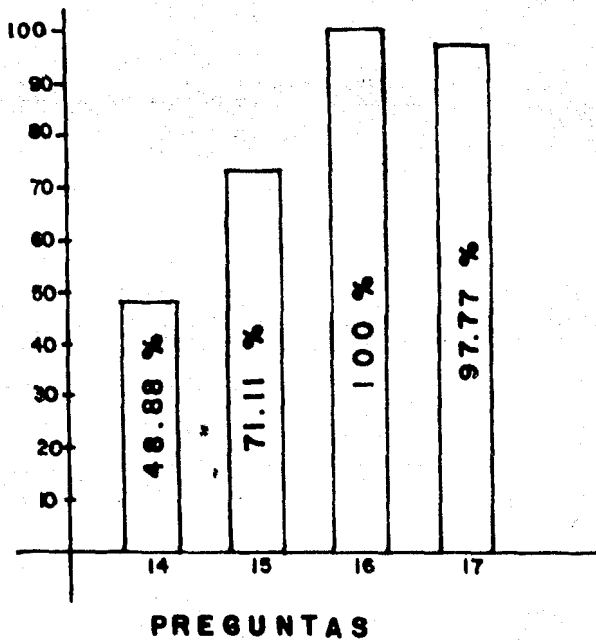
OBJETIVO III

N.º DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL
14	1	0	2	5	1	9
15	1	5	2	0	1	9
16	9	0	0	0	0	9
17	5	1	0	0	9	9

N.º DE PREGUNTA	A 5	B 4	C 3	D 2	X 1	TOTAL REAL	IDEAL
14	11.11 5	0 0	13.33 6	22.22 10	2.22 1	48.88 22	100% 45
15	11.11 5	44.44 20	13.33 6	0 0	2.22 1	71.11 32	100% 45
16	100% 45	0 0	0 0	0 0	0 0	100** 45	100% 45
17	55.55 49	8.89 4	0 0	0 0	0 0	64.44 44	100% 45

OBJETIVO III

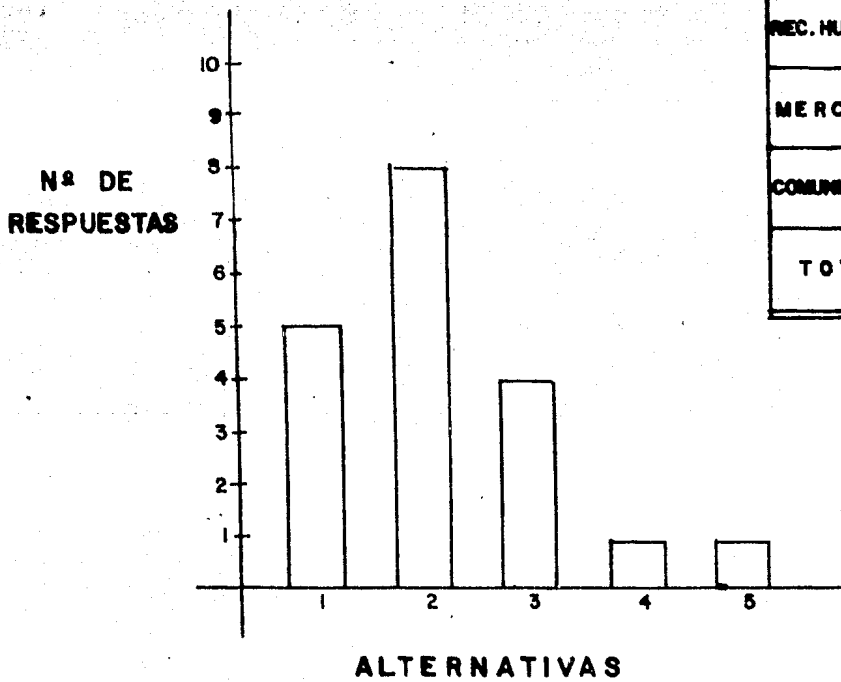
ESCALA %



PROMEDIO GENERAL DEL OBJETIVO 79.44

PREGUNTA 13

ALTERNATIVAS	Nº DE RESPUESTAS
ADMINISTRATIVO	5
OPERATIVO	8
REC. HUMANOS	4
MERCADEO	1
COMUNICACIONES	1
TOTAL	19



- 1º ADMINISTRATIVO
- 2º OPERATIVO
- 3º RECURSOS HUMANOS
- 4º MERCADEO
- 5º COMUNICACIONES

O B J E T I V O I I I

Determinar Enfoque y Evaluación que la Empresa dá a los cursos de Capacitación y/o Adiestramiento.

El nivel porcentual de este objetivo demuestra que la empresa ha logrado en el personal que ha asistido a los cursos de Capacitación y /o Adiestramiento, un mejoramiento de eficiencia y una superación en cuanto a su desarrollo personal, sin haber considerado gravoso el otorgar estos cursos.

* * * * *

CONCLUSIONES TEORICAS.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN EL MUNDO

En los albores de la humanidad, según registra la Historia, encontramos que la preparación del hombre se realizaba mediante la asimilación de conocimientos transmitidos de padres a hijos y a través de la comunicación oral. Posteriormente al efectuarse el desarrollo de las civilizaciones, con el consecuente perfeccionamiento de los conocimientos en las diferentes culturas que florecieron en el mundo observamos que de entre ellas, las que más destacaron fueron la china, la egipcia, la griega y la romana, por el alto grado de organización legal y administrativa alcanzada por estos pueblos.

La Edad Media se caracterizó por las relaciones existentes entre el señor feudal y los siervos, mismas que propiciaban la obligación de proporcionar, por éstos últimos, un tributo en trabajo, en especie o en dinero. Este período está considerado como una etapa de estancamiento cultural y social.

Con el auspicio del Sistema Feudal, tiene lugar el surgimiento del Sistema Gremial, el que se origina a partir de un régimen corporativo, resultado de la asociación de personas que ejercen un mismo oficio o especialidad. Este sistema inicia su decadencia por el descontento que provoca en el nivel medio (oficial) el impedimento para conseguir su ascenso al nivel de maestro.

A partir del Sistema Capitalista, en el cual desaparece el esclavo o siervo, para convertirse en obrero asalariado y a través del alquiler de su fuerza de trabajo se constituye en un importante elemento de la producción - en la sociedad, pero asumiendo un papel secundario, ya que dicha fuerza, reviste únicamente la forma de mercancía.

Durante la Revolución Francesa misma que -- marca el inicio de la Epoca Contemporánea, se comenzó a superar el nivel cultural del pueblo francés, fomentado por las obras de los Enciclopedistas que versaban sobre la libertad de la persona, de pensamiento, de palabra, de prensa, de trabajo, de invención y de empresa; ideas que fueron plasmadas en la -- Obra de la Asamblea Constituyente, y trascendió las fronteras del país, repercutiendo hasta América.

El paso subsecuente de la fase manufacturera es la industria maquinizada a la que también se le ha denominado Revolución Industrial, la que se distingue por la proliferación de inventos de tipo mecánico que suprimen en gran medida (casi en su totalidad) el empleo de mano de obra.

En el Siglo XIX, un grupo de trabajadores se unieron para formar una asociación de carácter internacional, con objeto de obtener beneficios para la clase obrera, ejemplo que cundió en varios países del orbe y que se han seguido realizando hasta nuestros días.

En el presente siglo XX, se suscitaron dos grandes guerras Mundiales, que sirvieron para incrementar el avance científico y tecnológico de los países beligerantes; revolucionando en gran medida los métodos de trabajo y consecuentemente los de aprendizaje.

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

De acuerdo a los datos históricos, las culturas más importantes que se desarrollaron y florecieron en nuestro País, fueron la Azteca y la Maya.

La Cultura Azteca se revela altamente organizada en su educación, su comercio y su milicia, sin descuidar por otra parte los aspectos concernientes a las ciencias y a las artes.

En la Cultura Maya convergen y se perfeccionan los conocimientos de otras culturas que fueron aplicadas a las áreas del comercio, la religión y la política. Al igual que los Aztecas este pueblo demostró una gran tendencia religiosa, que fué determinante tanto en su vida social, como artística y cultural.

Cada una de estas actividades requirieron de un aprendizaje dentro de un proceso de formación en las generaciones, sin embargo, esos sistemas terminaron con la conquista española.

A partir del año de 1521 y hasta el 1821, época definida como la del México Colonial, nuestro país fué sometido a un régimen de tributos y principalmente de servicio, impuesto por los conquistadores y sus descendientes.

En la Epoca Colonial la educación se realizó discriminadamente, puesto que se impartió principalmente a los individuos de la clase social elevada.

Al nacer nuestra Nación como país independiente flotaba un ambiente político-social, posterior al sin número de guerras internas que se suscitaron y culminaron con la entrada del ejército -- Trigarente en la Ciudad de México. Es entonces -- cuando se generan una serie de leyes y decretos, necesarios para unificar a todos los sectores -- integrados en el país, los cuales al resumirse y aceptarse, se elevaron a la categoría de Constitución, siendo la primera de ellas la de 1824 ; en ella se adoptaba el Gobierno Republicano y Federal y el poder se consideraba emanado del -- pueblo, dividiéndose en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Se promulgaron otras Constituciones, cuya vigencia estuvo supeditada al contexto de necesidades substanciales de orden económico, político y social que fué afrontando el país.

Al triunfo de la Revolución se origina un cambio radical en el ámbito político, así como, en el económico y social, expresándose en la creación de leyes favorables a la clase trabajadora, plasmadas en la Constitución de 1917, específicamente en el Artículo 123 de la misma de vigencia en todo el Territorio Nacional

En 1931, se formuló la primera Ley Federal del Trabajo, que consigna de los artículos 218 al -- 231 el contrato de aprendizaje, que consistía -- esencialmente en una forma de contrato de trabajo, pero que en realidad no representaba más que una explotación del supuesto aprendiz, ya -- que éste condicionaba una serie de derechos menores con respecto a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo para el resto de los trabajadores.

En el año de 1970 los artículos referentes al contrato de aprendizaje, se derogaron por considerarse anticonstitucionales ya que en nuestro país los supuestos aprendices eran auténticos trabajadores, razón por la cual se rectificó el contenido del texto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, suscitándose una serie de disposiciones legales para organizar a las empresas en forma permanente o periódica a cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para los trabajadores.

CAPITULO III. REFORMAS DE 1978 SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La reforma del artículo 123 Constitucional, en la fracción XIII del apartado "A" que se remitió como iniciativa de decreto en el año de 1977, por el Ejecutivo de la Unión, tiene como pretensión el considerar la capacitación y/o adiestramiento, como un derecho social, tendiente a perfeccionar las relaciones de trabajo en beneficio bilateral entre los trabajadores y las empresas consecuentemente para elevar a su vez la productividad.

Las modificaciones constitucionales sirvieron para reformar la Ley Federal del Trabajo, relativo a capacitación y/o adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas, interesándonos para objeto de nuestro estudio, la primera que se refiere a las reformas sobre capacitación y/o Adiestramiento, la cual entra en vigor a partir del 29 de abril de 1978.

Los artículos que se reforman o adicionan respecto al aspecto de capacitación son: 3^a, 25, 132, 159, 180, 412, 526, 527-A, 529, 537, 538, 539, 539-A, al 539-E, 878, y el capítulo III--BIS, con sus artículos 153-A al 153-X.

Al elevarse a rango Constitucional y al carácter de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, el Estado toma a su cargo esta tarea, emprendiéndola con propósitos de aumentar la formación técnica y profesional de los trabajadores mexicanos. Dejando a la Ley Reglamentaria correspondiente, la definición de los sistemas métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación

En la Ley Reglamentaria se precisa, así mismo, que las autoridades laborales se encargarán de vigilar el cumplimiento de la obligación de -- los patrones de capacitar y/o adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados, tendientes a tal fin.

El enfocar el problema de la capacitación como derecho y oportunidad, permitirá que la clase-trabajadora, reciba una visión de su situación en el entorno socio-económico y se motive para lograr un mejor nivel de vida.

CAPITULO IV

LA CAPACITACION EN EL MARCO ADMINSTRATIVO.

El hombre como un ser eminentemente social es el elemento primordial e indispensable en toda empresa, por lo que la administración de Recursos Humanos tiene como meta principal lograr - la consecución del objetivo social.

La administración de Recursos Humanos contempla nueve fases: Análisis de Puestos, Valuación de Puestos, Reclutamiento y Selección de Personal, Inducción, Educación, Calificación de Méritos, Higiene y Seguridad, Terminación de las Relaciones Laborales y Servicios y Prestaciones.

De las nueve fases anteriores, consideramos a la educación como el objetivo de nuestro estudio, ya que su finalidad es guiar el desenvolvimiento integral del individuo dentro del medio circundante despertando y fortaleciendo el sentido de libertad así como de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

La Educación se divide en dos grandes ramas denominadas Entrenamiento y Desarrollo, subdividiéndose a su vez, la primera, en Adiestramiento cuando se trata de desarrollar habilidades de tipo matríz y Capacitación cuando es -- adquisición de conocimientos de carácter teórico; estos dos últimos, son el objeto principal de nuestro estudio.

El desarrollo integral de un país, está en razón directa del personal calificado que lo integre.

El entrenamiento tanto en su fase de adiestramiento como en la de Capacitación es uno de -- los auxiliares valiosos para lograr que México tenga un mayor número de personal calificado -- con la salvedad de que éste debe ser sistemático y realizado en tiempo y circunstancias adecuadas.

Por último, derivado de los aspectos teóricos y de la investigación de campo, podemos concluir que México a pesar de que en sus Leyes tiene grandes conceptos y protege al individuo para que éste sea calificado, todavía deberá de pasar tiempo para que en general el sector público y el privado acepten a la Capacitación y/o Adiestramiento como una necesidad social y no una obligación que será en provecho del individuo, de la empresa, de la sociedad y finalmente del desarrollo de nuestro país.

CONCLUSIONES GENERALES DE LA INVESTIGACION
DE CAMPO.

- 1).- Con fundamento en los datos obtenidos y después de - -
efectuar el análisis correspondiente, encontramos que
en la empresa, la mayoría de los empleados afirman que
se mantienen informados sobre la importancia de la ca-
pacitación, demostrando con ello también un gran inte-
rés por capacitarse, a pesar de que actualmente la em-
presa aún no ha impartido cursos de esta naturaleza a
todos los niveles.

- 2).- Los datos que arrojan las respuestas del objetivo 2 -
tanto del nivel operativo como del directivo nos dá -
como conclusión que la capacitación en las tiendas de
auto-servicio de CONASUPO está encaminada principal--
mente al nivel directivo y restringida en el operati-
vo, realizándose en ambas en su centro de trabajo en
horas hábiles y con una duración aproximada de dos --
horas por sesión.

- 3).- Los objetivos 3 y 4 del nivel operativo, así como el
3 a nivel directivo, demuestran la importancia que se
impartan cursos de capacitación y/o adiestramiento. Ya
que aunque en algunos casos no se han adecuado a las
áreas específicas de trabajo principalmente en el ni-
vel operativo sí han promovido las relaciones entre -
compañeros sin ser gravoso realmente estos para la --
empresa.

* * * * *

A N E X O S

A N E X O I

REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO.

C A P I T U L O I

DE LA COMPETENCIA

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

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

C A P I T U L O 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.

C A P I T U L O 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 por los representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y de 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 Unidad del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- 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 ramas 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 Estatales de Capacitación y Adiestramiento por ramas que se constituyan, se regirán por los respectivos reglamentos interiores que expidan los propios Consejos.

C A P I T U L O I V

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 Empleo:

- 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 empleos:
 - a) Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;
 - b) Proponer lineamientos para orientar la formación - profesional hacia las áreas con mayor demanda 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 - Secretaría de Educación Pública;
 - b) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aque- llas personas que requieran sus servicios diri- - giendo 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 ser- vicio de colocación de trabajadores y, en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de agen-- cías privadas que se dediquen a ello;

- d) Vigilar que las entidades privadas que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;
- e) Intervenir en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y de 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 encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en estas materias.

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 -- convocatoria para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;
 - c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de -- criterios generales, que señalen los requisitos -- que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del

Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo - 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y Adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo;
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse - por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo;
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación o adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a los dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

II. En Materia de registro de constancias y habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades;

b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, en el caso provisto 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.

C A P I T U L O V

DE LOS MANUALES DE ORGANIZACION, DE PROCEDIMIENTOS Y DE SERVICIOS AL PUBLICO

Artículo 10. El Secretario del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público, que regirán las actividades de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

C A P I T U L O VI

DE LAS SUPLENCIAS.

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

T R A N S I T O R I O

Unico. El presente reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación*

* Diario Oficial de la Federación de 5 de junio de 1978. Pag.867 y 871

A N E X O II

**FORMACION DE LAS COMISIONES MIXTAS PARA LA CAPACITACION
EN TODAS LAS EMPRESAS DEL PAIS.**

Con miras a que nuestro país alcance sus metas fijadas en el desarrollo industrial para el mejoramiento de los productos de consumo interno e inclusive de exportación, la preocupación de los funcionarios de gobierno y de los empresarios, ha sido la de acabar con el clásico obrero improvisado, situación que viene arrastrándose desde hace muchos años, por lo que internacionalmente la industria mexicana tenía poca -- aceptación por la baja calidad de fabricación e inclusive de la materia prima con que eran elaborados.

Una de las principales preocupaciones de los funcionarios de gobierno de nuestro país, ha sido la concerniente a que se lleve a cabo en todas las empresas del país y a todos los niveles; así mismo, de acuerdo con las necesidades, se -- pensó en la forma más idónea para la implantación.

Con Fecha 1° de mayo de 1978, de conformidad con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, entró en vigor la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento la cual tendrá, conforme a lo dispuesto por esta Ley las siguientes funciones:

- a) Manejar el servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento
- b) Capacitar y promover la colocación de los trabajadores.
- c) Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- d) Registrar las constancias de habilidades laborales y demás que fije la Ley.

La unidad antes mencionada se integra como sigue:

- 1.- Coordinador General
- 2.- Una dirección de empleo
- 3.- Una dirección de capacitación y adiestramiento y los demás órganos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

Dentro de las reformas está la formación de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, las cuales están contempladas dentro del capítulo III bis, artículo 153 - - fracciones I y J de la Ley Federal del Trabajo. Dichas Comisiones tendrán las funciones de:

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimiento que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tal procedimiento, conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.
- c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores.
- d) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación se presenta una transcripción de la publicación hecha en el diario oficial de la federación, del 4 de septiembre de 1978, para señalar algunos criterios que orientan la integración de las comisiones de referencia, especialmente en lo que se relaciona al número de sus integrantes.

" Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-Secretaría.- Núm. del Oficio: 01-4197

ASUNTO: Se fijan criterios para la formación y operación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas del País.

C. Director de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Oficinas.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-J, en concordancia con los artículos 527 y 527-A, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuidar de la oportuna integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas de País.

De acuerdo con lo anterior y para orientar la formación y operación de dichas Comisiones Mixtas, así como para regular los trámites administrativos que la Dirección a su cargo lleve a cabo en esta materia, he estimado conveniente expedir los siguientes criterios:

- 1.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de que tratan los artículos 153-I y 153-J de la Ley Federal del Trabajo, deberán de integrarse conforme a los siguientes lineamientos generales:
 - a) En empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno de los patrones.

- b) En empresas que cuentan de 21 a 100 trabajadores, 3 representantes de los trabajadores y 3 de los patrones.
- c) En empresas con más de 100 trabajadores, 5 representantes de los trabajadores y 5 de los patrones.

El número de integrantes a que se refieren los incisos que anteceden,, deberá aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleado.

2.- Los miembros de las Comisiones Mixtas deberán -- cumplir con los siguientes requisitos mínimos:

1.- Representantes de los trabajadores:

- a) Ser trabajadores de la empresa
- b) Ser mayor de edad
- c) Saber leer y escribir
- d) Tener buena conducta
- e) Ser designado conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato titular del contrato colectivo o, a falta de éste, ser electo en Asamblea de los trabajadores de la empresa, y
- f) Aquellas otras que acuerden los trabajadores.

II Representantes del patrón;

- a) Ser mayores de edad
- b) Saber leer y escribir; y
- c) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de la empresa.

3.- Para dar aviso a la Unidad Coordinadora del Empleo, capacitación y adiestramiento de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, empleará la Forma -- UCECA-1, la que, impresa en hojas de papel de 28 centímetros por 21.5 centímetros según el modelo anexo, será presentada por triplicado y con la información requerida, ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría o ante las autoridades locales del trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo a los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y -- adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Para los efectos legales correspondientes y cuando se trate de empresas que normen sus relaciones de trabajo a través - de contrato colectivo, la Forma UCECA-1 deberá ser acompañada de una copia de tal contrato.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al formato que se publica.

Los criterios a que se contrae este oficio y su anexo, deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante -- publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente

Sufragio Efectivo. No Reelección

Ciudad de México, 11 de agosto de 1978. El Secretario
Pedro Ojeda Paullada.- República"

.....

De conformidad con lo dispuesto en el Diario Oficial antes mencionado, anexan en dicho oficio la forma UCECA-1, la cual también anexamos para la correcta comprensión de dicha forma, y a su vez se indica que deberá ser presentada por triplicado acompañada de la siguiente documentación:

- Acta de elección o designación de los representantes de los trabajadores.
- Acta de designación de representantes patronales
- Acta constitutiva de la Comisión Mixta, y
- Copia del Contrato Colectivo.

Finalmente toda la documentación, se enviara a UCECA (Lucas Alamán No. 165, 5° piso, Col. Obrera, México 8, D.F.), para los efectos legales a que haya lugar.

Ya habiendo quedado registrada en UCECA mediante las formas establecidas en esta unidad, la comisión empezará a funcionar con respecto a las necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión tendrá un término de dos años mínimo, deberán incluir en los contratos colectivos, cláusulas relativas a la obligación patronal respecto de proporcionar capacitación y adiestramiento a los planes y programas de esta Ley, inclusive podrá consignar en dicho contrato la capacitación y adiestramiento a quien pretenda laborar en esta empresa.

Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar sus planes y programas convenidos en dicho contrato ante UCECA para su aprobación y/o modificación

Las empresas que no tengan contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de UCECA, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que el trabajador y patrón hayan decidido implantar.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO,
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

SOLICITUD DE REGISTRO DE COMISIONES

MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

FECHA
ESTABLECIMIENTO
No. DE REGISTRO

R. F. C. DE LA EMPRESA
REGISTRO I.M.S.S.

I.— DATOS GENERALES

NOMBRE DE LA EMPRESA

CALLE	No. EXT.	No. INT.
-------	----------	----------

LOCALIDAD O COLONIA	Z.P.	TELEFONOS
---------------------	------	-----------

MUNICIPIO	NO. DE ALINE	ENTIDAD FEDERATIVA	NO. DE LINEA
-----------	--------------	--------------------	--------------

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	NO. DE LLENE
-------------------------	--------------

DENOMINACION DEL SINDICATO	No. DE REGISTRO
----------------------------	-----------------

CALLE	No. EXT.	No. INT.	LOCALIDAD O COLONIA
-------	----------	----------	---------------------

Z.P.	TELEFONOS	MUNICIPIO
------	-----------	-----------

ENTIDAD FEDERATIVA

II.— INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA

SECTOR	NOMBRE	FIRMA	R. F. C.

AÑO	DIA	MES	AÑO
DURACION EN EL CARGO		FECHA DE INICIO DE GESTIONES	

III. TAMAÑO DE LA EMPRESA

No. DE TRABAJADORES

Five empty boxes for entering the number of workers.

No. DE ESTABLECIMIENTOS INCLUYENDO MATRIZ

Three empty boxes for entering the number of establishments.

NO SE LLENE

One empty box for entering the number of establishments.

IV. RELACIONES LABORALES

Empty box for individual contract.

CONTRATO INDIVIDUAL

Empty box for collective contract.

CONTRATO COLECTIVO

Empty box for law contract.

CONTRATO LEY

NO SE LLENE

Empty box for law contract.

V. DOCUMENTACION QUE SE ADJUNTA

COPIA DEL ACTA DE ELECCION DE REPRESENTANTES OBREROS. EN SU CASO

Empty box for worker representatives.

COPIA DEL ACTA DE DESIGNACION DE REPRESENTANTES PATRONALES

Empty box for employer representatives.

COPIA DEL ACTA CONSTITUTIVA.

Empty box for constitutive act.

COPIA DEL CONTRATO COLECTIVO. EN SU CASO

Empty box for collective contract.

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

LUGAR Y FECHA

FIRMA

FIRMA

PARA USO INTERNO

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
CONSTANCIA DE SOLICITUD DE REGISTRO

No. DE ENTRADA

RECIBIMOS DE LA EMPRESA

Two horizontal lines for company name and address.

CON DOMICILIO EN:

Two horizontal lines for address.

LA SOLICITUD DE REGISTRO DE SU COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y LA DOCUMENTACION DETALLADA EN LA MISMA.

SELLO

LUGAR

DIA

MES

AÑO

INSTRUCTIVO PARA LLENAR LA FORMA U. C. E. C. A. - I RELATIVA
AL REGISTRO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

- 1.- Escriba a máquina o con letra de molde.
- 2.- La solicitud contiene cuadros para recoger datos que serán procesados electrónicamente. Estos espacios se llenarán utilizando únicamente un número o letra por cada cuadro.
- 3.- Los espacios del encabezado destinados a la fecha y número de Registro, serán anotados por el personal de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 4.- Los cuadros en los que se indicó "NO SE LLENE", serán -- completados por el personal de la Unidad Coordinadora -- del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 5.- Se marcará nombre completo, si se trata de persona física; y la razón social o denominación, en el caso de las personas morales.
- 6.- Los cuadros destinados a "registro Federal de Causantes de la empresa" y "No. de Registro del IMSS", serán llenados por la empresa.
- 7.- Se indicará con la mayor precisión y claridad la actividad que desarrolle la empresa.
- 8.- Se incluirá el nombre completo del Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo .

- 9.- Se asentará el número de registro otorgado al Sindicato por la autoridad laboral competente.
10. A fin de determinar el sector al que pertenece cada - - miembro de la Comisión, se marcará con una T o una E en el casillero correspondiente, según que sean represen-- tantes de los trabajadores o de la empresa .
11. Se indicará la duración en el cargo y Fecha del inicio- de la gestión, contando esta última a partir de la fe-- cha del acta constitutiva de la Comisión Mixta.
12. Se indicará el número total de trabajadores en la casa matriz y establecimientos, si los hubiere.
13. Se anotará el número de establecimientos incluyendo ma- triz .
14. La solicitud será firmada por el propietario de la em-- presa o apoderado legal de ella y por el representante- de los trabajadores. En ambos casos, se colocará ante-- firma y carácter en que se firma .
15. Se acompañará la siguiente documentación:
 - Copia del acta de elección o designación de represen- tantes de los trabajadores.
 - Copia del acta de designación de representantes patro- nales.
 - Copia del acta constitutiva de la Comisión Mixta de - Capacitación y Adiestramiento.
 - Copia del contrato colectivo en su caso.

ACTA DE ELECCION DE REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.

En la Ciudad deEstado de.....
 Siendo las.....horas del día.....del mes de
de 1979 re reúnen en Asamblea los trabajadores de la --
 empresa.....

 con domicilio en.....

 para designar su representante ante la Comisión Mixta de Capa--
 citación y Adiestramiento de la empresa. Efectuada la votación,
 se designa a
 como representante de los trabajadores ante la Comisión Mixta -
 de Capacitación y Adiestramiento. Presente en este acto el re--
 presentante electo manifiesta que acepta el cargo. Dándose por
 terminada la Asamblea, levantándose la presente acta, que fir--
 man al calce los que en ella intervinieron para constancia.

FIRMA DEL REPRESENTANTE

NOMBRE DE LOS TRABAJADORES
 QUE INTERVINIERON EN LA
 ELECCION.

R.F.C.

FIRMA

ACTA DE DESIGNACION DE REPRESENTANTE PATRONAL

En la Ciudad de.....Estado de.....
siendo las.....horas del día.....del mes de
.....de 1979, el C.....
.....
en su carácter de propietario de la empresa denominada.....
.....
.....
con domicilio en
.....
.....
manifiesta que designa como representante patronal ante la Comi
sión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa a ...
.....
Presente en este acto el representante manifiesta que protesta
el cargo para el que ha sido designado. Dándose por terminada--
la Asamblea, y levantándose la presente acta, que firman al cal-
ce los que en ella intervinieron para constancia.

PATRON

REPRESENTANTE

ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISION MIXTA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En la Ciudad de, Estado de.....
siendo las..... horas del día..... del mes de.....
..... de 1979, se reunieron en el local de la empresa.....
.....
.....
sito en
.....
los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestra---
miento de la empresa con el objeto de celebrar su reunión consti
tutiva. Estando presentes el C.
.....
representante del patrón, y el C.
.....
representante de los trabajadores; declaran constituida la Comi
sión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Acuerdan, así mis
mo, que la Comisión se reunirá mensualmente en sesión ordinaria,
y fijan como fecha de la siguiente reunión el día.....de...
..... del corriente año, a las..... horas. Dándose por ter
minada la reunión y levantándose la presente acta, que firman--
ambos representantes para su constancia.

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

REPRESENTANTE PATRONAL

PROYECTO TIPO DE REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISION
MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA.

- Número de integrantes por cada sector con sus respectivos suplentes.

- Duración en el cargo.

2.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

- Requisitos,

3.- REPRESENTANTES DEL PATRON

- Requisitos,

4.- CAUSALES DE REMOCION

5.- FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA,

- Detectar las necesidades de capacitación existentes en la empresa, a fin de satisfacerlas.

- Elaborar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.

- Vigilar que la empresa cumpla fielmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, conforme a los planes y programas establecidos.
- Evaluar los sistemas y procedimientos de capacitación y proponer medidas tendientes a perfeccionarlos.
- Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación.
- Llevar un registro actualizado de los cursos que se imparten y del personal que reciba capacitación, resultado de la misma, movilidad horizontal y vertical del personal capacitado, a efectos de cooperar en lo que atañe a evaluación a nivel oficial de las tareas de capacitación y adiestramiento.
- Elevar sugerencias o recomendaciones al Comité Nacional y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad económica respectiva, a fin de instrumentar programas de capacitación y adiestramiento a nivel nacional.
- Elaborar y aplicar los exámenes previstos en el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.
- Autenticar las constancias expedidas por la entidad instructora a favor de los trabajadores que aprobaron sus exámenes, y elevarlos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad si lo hubiere, o directamente a través de las autoridades del Trabajo a falta del respectivo Comité.

- Evaluar semestralmente el resultado de los planes y programas de capacitación y adiestramiento desarrollados en la empresa, y remitir dicho informe a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

6.- PRESIDENTE

- Ambos sectores se alternaran en la presidencia en cada sesión. Corresponderá en consecuencia, que si una sesión es presidida por un representante de los trabajadores, la siguiente sea presidida por un representante del patrón.

7.- SECRETARIO DE ACTAS.

8.- SESIONES ORDINARIAS

- Periodicidad.

9.- SESIONES EXTRAORDINARIAS.

- Anticipación mínima para su notificación.

10.- VOTACIONES

NOTA: Si rigiere contrato colectivo en la empresa, conforme al Artículo 391, Fracción IX de la Ley Federal del Trabajo:

" El Contrato Colectivo contendrá:

IX. Las bases sobre la integración y Funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta -- Ley"

En tal caso, el Reglamento interior deberá ajustarse a las disposiciones contenidas en el contrato colectivo.

* * * * *

A N E X O III

A N E X O I I I

PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en los artículos 153-N, 153-O, 153-Q Fracción VI, y 153 R, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobar o disponer que se hagan las modificaciones pertinentes a los planes y programas de capacitación y adiestramiento que -- los patrones del país pretendan establecer para cumplir con la obligación que les señala el artículo 132, fracción XV, de la propia Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior y para facilitar la colaboración y presentación de dichos planes y programas, así como para uniformar los trámites administrativos que efectúe la Dirección a su cargo, he estimado conveniente expedir los siguientes Criterios:

- 1.- En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de que trata el Capítulo III Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá por:
 - a) PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen.
 - b) PROGRAMA, la parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos, y de una manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

- c) SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, el programa autorizado por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que permite la adhesión convencional de que trata el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, para que el patrón capacite o adiestre a los trabajadores cuyo puesto coincida con aquel al que esté dirigido el sistema general de que se trate.
- d) CURSO, conjunto de actividades de enseñanza, -aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.
- e) EVENTO, actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.
- f) GRUPO OCUPACIONAL, conjunto de ocupaciones o puestos de trabajo relacionados entre sí por la similitud general de las características del trabajo ejecutado y que exigen, por tanto conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares.
- g) PUESTO, conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica, susceptible de ser desempeñada por una persona.
- 2.- Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se empleará la Forma UCECA-2, impresa, según el modelo-anexo, en hojas de 28 centímetros por 21.5 centímetros.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se -- publican.

- 3.- El manejo de la Forma UCECA-2, se ajustará a los siguientes lineamientos:
- a) Se llenará por cuadruplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta; llevará como anexos la documentación inherente a cada uno de los programas que integren el plan el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa y copia de las cláusulas del contrato colectivo relativas a capacitación y adiestramiento; y, se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría en el interior de la República.
 - b) En caso de empresas con diversos establecimientos, - varios de ellos podrán agruparse en un solo Plan, -- siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los procesos de producción, los -- puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares. En este evento el módulo -- número 1 de la Forma UCECA-2, constará de tantas hojas como establecimientos comprenda el Plan.
 - c) El Plan de Capacitación y Adiestramiento debe de incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como aquellos contratados por obra o tiempo-determinado.

Los criterios a que se contrae el presente oficio y su anexo, deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

A t e n t a m e n t e

Sufragio Efectivo. No Reelección

Ciudad de México, 26 de diciembre de 1978.-

El Secretario, Pedro Ojeda Paullada.- Rúbrica..

(Diario Oficial del lunes 8 de enero de 1979).



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

FORMA PARA PRESENTACION DEL PLAN
 Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

NO SE LLENE FECHA DE ENTREGA DIA MES AÑO
FOLIO

R.F.C. DE LA EMPRESA

REGISTRO DEL I.M.S.S.

I.- DATOS GENERALES

NOMBRE DE LA EMPRESA				
CALLE	N° EXT.	N° INT.	TELEFONO	Z.P.
COLONIA	POBLACION			
MUNICIPIO	NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA	NO SE LLENE	
RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD A LA QUE PERTENECE			NO SE LLENE	
GIRO DE LA EMPRESA				

RIGE CONTRATO			MENCIONE EL NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS QUE INTEGRAN LA EMPRESA	COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>	COLECTIVO <input type="checkbox"/>	LEY <input type="checkbox"/>		FECHA DE INTEGRACION DIA MES AÑO	NO SE LLENE
FECHA DE REVISION DIA MES AÑO					
ANEXAR COPIA DEL MISMO					

II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

SI ESTE PLAN MODIFICA UNO ANTERIOR ANOTE EL NUMERO DE REGISTRO DEL QUE MODIFICA _____

ESTE PLAN RIGE EN TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS SI NO

SI LOS PROGRAMAS DE ESTE PLAN, RIGEN PARA TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS, PRESENTAR EN HOJAS POR SEPARADO LOS DATOS GENERALES DE CADA UNO DE ELLOS; SI NO RIGEN PARA TODOS, FORMULAR POR CADA UNO DE ELLOS EL PLAN Y LOS PROGRAMAS EN LA FORMA U.C.E.C.A.-2.

PERIODO QUE ABARCA ESTE PLAN					
DE			A		
DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO

NO SE LLENE			
FECHA DE REGISTRO		N. DE REG.	
DIA	MES	AÑO	



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
PERSONAL TOTAL OCUPADO EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO POR GRUPOS
OCUPACIONALES

PERSONAL OCUPADO GRUPO OCUPACIONAL	POR TIEMPO U OBRA DETERMINADO				POR TIEMPO INDETERMINADO				NO SE LLENE CODIGO
	DE CONFIANZA		BASE		DE CONFIANZA		BASE		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
1. DIRECTORES, GERENTES Y JEFES DE DEPARTAMENTO									
2. PROFESIONALES SIN JEFATURA									
3. EMPLEADOS DE OFICINA O ADMINISTRATIVOS									
4. SUPERVISORES EN PRODUCCION O CAPATACES									
5. VENEDORES Y COMERCIANTES									
6. OBREROS									
7. TRABAJADORES AGRICOLAS Y JORNALEROS									
8. PERSONAL DE SERVICIOS									
9. AYUDANTES TRABAJADORES DE INTENDENCIA O PEONES									
10. OTROS TRABAJADORES NO ESPECIFICADOS EN LOS GRUPOS ANTERIORES									

ANEXAR TANTAS HOJAS COMO SE REQUIERAN
MODULO N° 2 HOJA N _____ DEL MODULO N° 2

UCECA-8



**CONTESTE EN FORMA CLARA Y PRECISA LAS
SIGUIENTES PREGUNTAS**

1. PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRAN LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES, POR GRUPO OCUPACIONAL (EN EL MISMO ORDEN PRESENTADO EN EL MODULO Nº 2), INDICANDO EL PORCENTAJE QUE SERAN CAPACITADOS EN CADA UNA DE ELLAS:



2. INDICAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCION A TRAVES DEL CUAL SE ESTABLECERA EL ORDEN EN QUE SERAN CAPACITADOS LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORIA.



3. EN FORMA SUCINTA, EXPLIQUE LA METODOLOGIA QUE UTILIZA PARA REALIZAR EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL O PATRON

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICATO

FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

NOTA:
ANEXAR DOCUMENTO QUE ACHEDITE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS FIRMANTES.
ANEXAR EL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DETALLADOS.

A N E X O I V

A N E X O IV

SOLICITUDES DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE
AGENTES DE CAPACITACION

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 153-C, 153-P y 539, fracción III, inciso d), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento a los trabajadores, así como supervisar su correcto desempeño y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

De acuerdo con lo anterior, he estimado conveniente expedir los siguientes criterios conforme a los cuales la Dirección de su cargo deberá proceder en la tramitación de las solicitudes de autorización y registro que presenten los particulares:

- 1.- En materia de autorización y registro de agentes de capacitación, se entenderá por:
 - a) INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, la persona moral autorizada para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.
 - b) INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA, la persona física que tenga celebrado contrato con una Institución o Escuela de Capacitación y adiestramiento, para impartir, en su representación y con la responsabilidad de ella, aquellos cursos que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la Institución o Escuela a que pertenezca el instructor.

- c) INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE, la persona física autorizada para impartir por sí, cursos de Capacitación y Adiestramiento.
- d) INSTRUCTOR INTERNO ESPECIALIZADO, la persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en que preste sus servicios.
- e) INSTRUCTOR INTERNO HABILITADO, la persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, destina parte de su jornada normal de trabajo, según el Plan de Capacitación y Adiestramiento de su empresa, a capacitar y adiestrar a otros trabajadores que ocupen puestos de trabajo en relación con los cuales el tenga conocimientos y experiencia.
- 2.- La solicitud de autorización y registro de los agentes de capacitación de que tratan los incisos del punto anterior, se hará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, mediante la Forma UCECA-3 por duplicado llenada a máquina o con letra de molde, impresa en hojas de 33 cms. x 21.5 cms., según los modelos anexos.
- Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican.
- 3.- Las Instituciones o Escuelas de Capacitación y Adiestramiento que soliciten registro y autorización en los términos del artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, deberán presentar, junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación.

- a) Escritura Constitutiva o documento del que derive su existencia legal;
 - b) Testimonio de poder en favor de los sujetos promoventes;
 - c) Cédula del Registro Federal de Causantes;
 - d) Contrato de arrendamiento o título de propiedad de las instalaciones administrativas y operativas de la institución o escuela;
 - e) Croquis o plano de las instalaciones operativas con que cuente la institución o escuela;
 - f) Relación del material didáctico, equipo y maquinaria ~~con que se~~ cuente para apoyar las faces teórico-prácticas de los cursos; y,
 - g) Oficio de registro de la Secretaría de Educación Pública para impartir estudios sin reconocimiento de validez oficial, en su caso.
- 4.- Si la Institución o escuela de capacitación y adiestramiento cuenta con dos o más establecimientos (sucursales), deberá tramitar un registro por cada uno de ellos.
- 5.- Se revocará la autorización y cancelará el registro concedido a las instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento, en los siguientes casos:
- a) Si la institución ha dejado de cumplir con los requisitos que motivaron dicha autorización y registro;
 - b) Si la institución dejara de prestar sus servicios -- por más de un año.

6.- Los instructores externos de institución capacitadora que soliciten registro y autorización, deberán presentar, junto con la forma UCECA-3, la siguiente documentación:

a) Oficio de la Institución o escuela de capacitación y adiestramiento, en la que se indique:

- Nombre del Instructor
- Número de Registro Federal de Causantes
- Tipo de relación contractual.
- Especialidad.

b) Acta de nacimiento

c) Constancia del último grado académico acreditado. (Título, carta de pasante, certificado, etc.), y,

d) Dos fotografías tamaño infantil.

7.- Los instructores externos independientes que soliciten registro y autorización, deberán presentar, junto con la -- Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

a) Acta de Nacimiento;

b) Cédula personal del Registro Federal de Causantes;

c) Constancia del último grado académico acreditado (Título, carta de pasante, certificado, etc.);

d) Cédula profesional en su caso;

e) Constancias y diplomas de los cursos de actualización, perfeccionamiento etc.; que hayan acreditado, principalmente aquellos que tengan relación directa con los cursos que imparte o desee impartir;

f) Constancias de las empresas o insituciones capacitadoras en las que se indique su experiencia como instructor; y,

g) Dos fotografias tamaño infantil.

.- Los instructores internos especializados que soliciten registro y autorización, deberán presentar, junto con la Forma UCECA-3, la siguiente documentación:

a) Carta de designación expedida por la empresa, especificando:

- Nombre del instructor.

- Puesto de trabajo a los que dirige los cursos de Capacitación y Adiestramiento.

- Nombre, duración y horario de los cursos.

b) Carta de aprobación expedida por la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento de la empresa, de la cual no podrá formar parte el instructor.

c) Constancia del último grado académico.

d) Cédula profesional, en su caso.

e) Constancias de los cursos de actualización, especialización etc., que haya acreditado y,

f) Dos fotografias tamaño infantil

9.- Los instructores internos habilitados que soliciten registro y autorización, deberán presentar junto con la forma UCECA=3, la siguiente documentación:

- a) Carta de designación expedida por la empresa, especificando:
- Nombre del instructor
 - Puesto u ocupación que desempeña
 - Area o Departamento de la empresa, a los que van dirigidos los cursos.

 - Nombre, duración y horario de los cursos.
- b) Carta de aprobación expedida por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, de la cual no podrá formar parte el instructor; y,
- c) Dos fotografías tamaño infantil

10.- La entrega de los documentos a que se refieren los criterios citados en los puntos 3,6,7,8, y 9, se hará en original o copia certificada.

11.- El término de vigencia de la autorización y registro -- concedidos a las Instituciones Capacitadoras e Instructores será:

- a) De 10 años, para las instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento;
- b) De 5 años, para los instructores externos de institución capacitadora e independientes; y,
- c) Para los instructores internos especializados y habilitados, aquel que cubra el plan de capacitación y adiestramiento aprobado para la empresa de que se trate.

12.- Se revocará la autorización y cancelará el registro a los instructores cuando:

- a) Hayan dejado de cumplir con los requisitos que motivaron dicha autorización y registro.
- b) No ejerzan su actividad como tales, por más de 3 años
- c) No se mantengan actualizados para el eficaz cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de las empresas,

13.- Los instructivos y demás instrumentos para orientar y facilitar el llenado de la forma UCECA-3, estarán a disposición de los interesados en el Departamento de Registro de Capacitadores de la UCECA y en las Delegaciones Federales de Trabajo.

Los criterios a que se contrae este oficio y sus anexos deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

ATENTAMENTE

Sufragio Efectivo.- No Reelección

Ciudad de México, a 26 de diciembre de 1978.- El Secretario,
Pedro Ojeda Paullada.- Rúbrica.

Copia fiel del Diario Oficial del lunes 8 de enero de 1979. Páginas de la 4 a la 12"

* * * * *



UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
SOLICITUD DE REGISTRO PARA INSTRUCTORES

SEGUNDA PARTE

ESPECIALIZACION (ULTIMOS 5 AÑOS)		FECHA					
NOMBRE DEL CURSO DE ESPECIALIZACION	INSTITUCION DONDE TOMO EL CURSO	D					
		DA	ME	ANOS	DI	A	ANOS

FORMACION DIDACTICA (ULTIMOS 5 AÑOS)		FECHA					
NOMBRE DEL CURSO DE FORMACION DIDACTICA	INSTITUCION DONDE TOMO EL CURSO	D					
		DA	ME	ANOS	DI	A	ANOS

OCUPACIONES Y ACTIVIDADES ECONOMICAS EN LAS QUE SOLICITA AUTORIZACION				
CLAVE OCUPACIONAL BASICO	CLAVE DEL CATALOGO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	CLAVE DE REF.	NOMBRE DE LA OCUPACION BASICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA

DATOS PROPORCIONADOS POR

AUTORIZADO POR UCECA

**UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO****DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
SOLICITUD DE REGISTRO PARA INSTITUCIONES QUE IMPARTEN
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

FECHA DE SOLICITUD	DIA	MES	ARO
--------------------	-----	-----	-----

FOLIO

DATOS DE LA INSTITUCION
R.F.C. CLAVE U.C.E.C.A.

NOMBRE COMPLETO O RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCION
--

SIGLAS DE LA INSTITUCION

CALLE

NUMERO EXTERIOR

NUMERO INTERIOR

COLONIA

Z.P.

POBLACION

MUNICIPIO

CLAVE MUNICIPIO

ENTIDAD FEDERATIVA

CLAVE

REGISTRO IMSS

TELEFONOS		
1	2	3

FECHA DE CREACION DE LA INSTITUCION		
DIA	MES	ARO

FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES		
DIA	MES	ARO

NUMERO DE REGISTRO ANTE LA S.E.P. (EN SU CASO)
--

HORARIO DE FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION							
DE		A		DE		A	
HB.	MIN.	HB.	MIN.	HB.	MIN.	HB.	MIN.

OTROS SERVICIOS QUE PRESTE LA INSTITUCION ADEMAS DE LOS DE CAPACITACION				
1	2	3	4	5

OBJETIVOS DE LA INSTITUCION REFERENTES A CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO	CODIGOS

DATOS PROPORCIONADOS POR:

AUTORIZADO POR (U.C.E.C.A.)

A N E X O V

A N E X O V

FORMULACION Y EXPEDICION DE LAS CONSTANCIAS
DE HABILIDADES LABORALES.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153-T, 153-V y 539, fracción IV, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conocer y registrar las Constancias de Habilidades Laborales que en su oportunidad, se expidan a los trabajadores del país.

De acuerdo con lo anterior para uniformar la formulación y expedición de las citadas Constancias de Habilidades Laborales, he estimado conveniente expedir los siguientes -- Criterios:

- 1.- Las Constancias de Habilidades Laborales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que las Entidades Capacitadoras o Instructores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o -- adiestrados.
- 2.- Para la expedición de Constancia de Habilidades Laborales, se sugiere el empleo de la Forma UCECA-4 , impresa en hojas de papel opaco de 28 centímetros -- por 21.5 centímetros, según los formatos de anverso y de reverso que se anexan al presente oficio.

Se autoriza a los particulares la libre impresión -- de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y a los formatos que se publican.

3.- La Constancia de Habilidades Laborales deberá llenarse en español, utilizando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta, y será otorgada al destinatario debidamente firmada y autenticada por la respectiva Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para que surta sus efectos en los términos de los artículos 153-V y 159, de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Las listas de Constancias de Habilidades laborales -- que las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, según lo dispuesto por el artículo 153-V de la -- Ley Federal del Trabajo, se formularán en la Forma -- UCECA-5, impresa en hojas de papel opaco de 28 centímetros por 21.5 centímetros, según el formato que se anexa al presente.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al formato que se publica.

5.- La documentación de que trata el Criterio anterior se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, por triplicado y agrupando a los trabajadores por puesto de trabajo. Dicha presentación podrá ser hecha directamente o por -- conducto de las Delegaciones de esta Secretaría, o ante las -- Autoridades Locales del Trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Los criterios a que se contrae el presente oficio y sus anexos, deberán hacerse del conocimiento público, mediante su inserción en el "Diario Oficial" de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

A t e n t a m e n t e

Sufragio Efectivo. No Reelección

Ciudad de México, 26 de diciembre de 1978.- El Secretario

Pedro Ojeda Paullada.- Rúbrica.

(Diario Oficial del lunes 8 de enero de 1979)



UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

LUCAS ALAMAN 165—5o. - PISO
MEXICO 8, D. F.

DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

PRESENTE

FECHA _____

PATRON O EMPRESA					REG. FED. DE CAUS.	
DOMICILIO						
CALLE		N° EXT.	N° INT.	CIUDAD	MUNICIPIO	ENT. FED.
RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA:					N° DE REG. EN UCECA DEL PLAN DE CAP. Y ADIEST.:	

LAS PERSONAS QUE SE LISTAN AL REVERSO, FUERON CAPACITADAS O ADIESTRADAS EN LA CONDICIONES QUE SE DETALLAN:

PUESTO AL QUE SE DIRIGIO LA CAP. O ADIEST.:			CLAVE EN EL C.N.O.		FECHA EN QUE SE OTORGAN LAS CONSTANCIAS	
ENTIDAD CAPACITADORA O INSTRUCTOR:			N° DE REG. EN UCECA:		DIA MES AÑO	
CAPACITADOS O ADIESTRADOS EN: LA EMPRESA <input type="checkbox"/> LA ENT. CAP. <input type="checkbox"/> MIXTA <input type="checkbox"/>			HORARIO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: EN LA JORNADA DE TRAB. <input type="checkbox"/> FUERA DE LA JORNADA DE TRAB. <input type="checkbox"/> MIXTA <input type="checkbox"/>			
DURACION DE LA CAP. O ADIEST. DEL TRABAJADOR: INICIO DIA MES AÑO TERMINO DIA MES AÑO			ORIGEN DE LAS CONSTANCIAS: ADHESION A SIST. GRAL. CAP. <input type="checkbox"/> PROGRAMA ESPECIFICO <input type="checkbox"/> EXAMEN SUF. <input type="checkbox"/> REG. O AUT. UCECA N° REG. EN UCECA _____			
ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIEREN LAS CONSTANCIAS EXPEDIDAS:						



CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

FECHA EN QUE SE OTORGA

DIA MES AÑO

EXPEDIDA POR: NOMBRE DE LA ENTIDAD CAPACITADORA O DEL INSTRUCTOR: N° DE REG. UCECA:

AL C: NOMBRE DEL TRABAJADOR: REG. FED. DE CAUS.

ACREDITANDOLO COMO: PUESTO AL QUE SE DIRIGIO LA CAP. O ADIEST. IMPARTIDO: CLAVE CAT. NAL. OCUP.

EN: NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL PATRON: REG. FED. DE CAUS.

CALLE N° EXT. N° INT. CIUDAD ENT. FEDERATIVA:

RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA DEL PATRON:

LUGAR DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO HORARIO DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO
EN LA EMPRESA DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

EN LA ENTIDAD CAPACITADORA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO

EN FORMA MIXTA EN FORMA MIXTA

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR:
FECHA DE INICIO: DIA MES AÑO FECHA DE TERMINACION: DIA MES AÑO

N° DE REG. EN UCECA DE LA COMISION MIXTA DE CAP. Y ADIEST.

N° DE REG. EN UCECA DEL PLAN DE CAP. Y ADIEST. DE LA EMPRESA:

ORIGEN DE LA CONSTANCIA:

PROGRAMA ESPECIFICO

ADHESION A SIST. GRAL. DE CAP. O ADIEST. N°
REG. UCECA

EXAMEN SUFICIENCIA N°
REG. O AUT. UCECA

COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

REPTE. AUTORIZADO DE LA ENTIDAD CAPACITADORA

INSTRUCTOR

REPTE. DE LA EMPRESA

REPTE. DE LOS TRABAJADORES



ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA.

A N E X O VI

C U E S T I O N A R I O

N I V E L D I R E C T I V O

DICONSA METROPOLITANA, S.A. DE C.V.

CENTRO AL QUE PERTENECE _____

PUESTO QUE OCUPA _____

- 1.- Se mantiene informado sobre la importancia que tiene la capacitación y/o adiestramiento?
- a).- () Siempre
 b).- () Casi siempre
 c).- () Algunas veces
 d).- () Nunca
- 2.- Considera usted que la empresa tiene interés en que se capaciten sus empleados?
- a).- () Mucho
 b).- () Regular
 c).- () Poco
 c).- () Nada
- 3.- Ha tomado usted cursos de capacitación y/o adiestramiento por parte de la empresa?
- a).- () Periódicamente
 b).- () Esporádicamente
 c).- () Está recibiendo actualmente el primero
 d).- () Nunca.
- 4.- De ser negativa la pregunta anterior (nunca), porque motivo no lo ha tomado?
- a).- () No se enteró
 b).- () No tuvo tiempo
 c).- () No se interesó
 d).- () No se han impartido.

5.- Si existiera un curso sobre su área lo tomaría usted?

- a).- () Con gran interés
- b).- () Por colaborar
- c).- () Obligatoriamente
- c).- () No asistiría,

6.- Considera usted importante que se impartan cursos?

- a).- () Mucho
- b).- () Regular
- c).- () Poco
- d).- () Nada

7.- Considera usted que necesita aprender mas sobre su trabajo actual?

- a).- () Mucho
- b).- () Regular
- c).- () Poco
- d).- () Nada.

8.- Le interesaría asistir periódicamente a cursos de capacitación y/o adiestramiento?

- a).- () Mucho
- b).) () Regular
- c).- () Poco
- d).- () Nada.

9.- Si ha recibido cursos de capacitación, de cuantas sesiones se ha compuesto el curso?

10.- Qué duración han tenido las sesiones?

- a).- () De 6 a 8 horas
- b).- () de 4 a menos de 6 horas
- c).- () De 2 a menos de 4 horas
- d).- () Menos de 2 horas,

11.- Los cursos que se han impartido

- a).- () Diariamente
- b).- () Cada tercer día
- c).- () Dos días a la semana
- d).- () Un día a la semana.

12.- A qué horas se imparten los cursos ?

- a).- () Fuera de horas de trabajo
- b).- () Mixto
- c).- () En horas hábiles
- d).- () No los recibe

13.- Quién imparte los cursos?

- a).- () Escuela o instituto especializado
- b).- () Un instructor contratado por la empresa
- c).- () El Jefe del departamento
- d).- () Un empleado capacitado.

14.- Considera usted que el lugar donde se imparten los cursos es?

- a).- () Excelente
- b).- () Bueno
- c).- () Adecuado
- d).) () Malo

15.- En qué lugar normalmente se imparten los cursos?

- a).- () En el Centro de capacitación de la empresa
- b).- () En escuelas o en instituciones especializadas
- c).- () En su centro de trabajo
- d).- () Nunca lo ha recibido.

16.- Considera usted que el lugar donde se reciben los cursos es?

- a).- () Excelente
- b).- () Bueno
- c).- () Regular
- d).- () Malo

17.- Considera usted que las personas que han tomado el curso, aplican los nuevos conocimientos en su actual trabajo?

- a).- () Todos
- b).- () Algunos
- c).- () Ninguno
- d).- () Lo ignora

18.- Considera usted que los cursos cumplen con su objetivo--primordial.

- a).- () Siempre
- b).- () Casi Siempre
- c).- () Rara vez
- d).- () Nunca.

19.- Opina usted que los cursos promueven las relaciones entre sus compañeros?

- a).- () Siempre
- b).- () Casi siempre
- c).- () Rara Vez
- d).- () Nunca.

20.- Considera usted que la empresa le da la importancia suficiente a los cursos?

- a).- () Mucha
- b).- () Regular
- c).- () Poca
- d).- () Nada

21.- Cómo considera la preparación que usted adquiere en los cursos?

- a).- () Excelente
- b).- () Buena
- c).- () Mala
- c).- () Nula.

22.- Los cursos que usted ha recibido, son adecuados al área o departamento en el cual labora?

- a).- () Totalmente
- b).- () Casi en todo
- c).- () En algunos aspectos
- d).- () Ninguna.

23.- Qué capacidad considera usted que ha tenido el instructor para llevar a cabo el curso?

- a).- () Mucha
- b).- () Regular
- c).- () Poca
- d).- () Nada

24.- El instructor utilizó las técnicas adecuadas al impartir el curso?

- a). () Siempre
- b).- () Casi Siempre
- c).- () Rara vez
- d).- () Nunca

25.-El instructor lo motivo en el curso?

- a).- () Siempre
- b).- () Casi siempre
- c).- () Rara vez
- d).- () Nunca

26.- La empresa otorgó alguna constancia al término del curso?

- a).- () Siempre
- b).- () Casi siempre
- c).- () Rara vez
- d).- () Nunca

* * * * *

CUESTIONARIO

NIVEL OPERATIVO

DICONSA METROPOLITANA, S.A. DE C.V.

CENTRO AL QUE PERTENECE _____

PUESTO QUE OCUPA _____

1.- Considera usted que sus empleados necesitan capacitarse?

- a).- () Nada
- b).- () Poco
- c).- () Regular
- d).- () Mucho.

2.- Informa usted a subalterno de los cursos de capacitación y/o adiestramiento?

- a).- () Siempre
- b).- () Casi siempre
- c).- () Rara vez
- d).- () Nunca

3.- Demuestran interés los empleados por recibir cursos de capacitación?

- a).- () Mucho
- b).- () Regular
- c).- () poco
- d).- () Nada

4.- Generalmente sus empleados toman los cursos de capacitación en forma?

- a).- () Periódica
- b).- () Esporádica
- c).- () Está recibiendo actualmente el primero
- d).- () No lo han recibido.

5.- De no haber recibido ningún curso sus empleados, consi
dera usted que fue por:

- a).- () No haberse impartido
- b).- () No les interesó
- c).- () No tuvieron tiempo
- d).- () Faltó comunicación

6.- Si ha recibido cursos de capacitación y/o adiestramien-
to, de cuantas sesiones se ha compuesto.?

7.- Qué duración han tenido las sesiones?

- a).- () De 6 a 8 horas
- b).- () De 4 a menos de 6 horas
- c).- () De 2 a menos de 4 horas
- d).- () Menos de 2 horas.

8.- En que lugar normalmente se imparten los cursos?

- a).- () En el centro de capacitación de la empresa
- b).- () En escuelas o instituciones especializadas
- c).- () En su centro de trabajo
- d).- () Nunca se ha impartido.

9.- Los cursos se han impartido.

- a).- () Diariamente
- b).- () Cada tercer día
- c).- () Dos días a la semana
- d).- () Un día a la semana

10.- A que horas se imparten los cursos?

- a).- () En horas hábiles
- b).- () Fuera de horas de trabajo
- c).- () Mixto
- d).- () No los recibe.

11.- En que momento se imparten los cursos de capacitación,

- a).- () Al ingresar a la empresa
- b).- () A los tres meses
- c).- () A los 6 meses
- d).- () Otros ¿cuándo? _____

12.- Quien imparte los cursos?

- a).- () Escuela o instituto especializado
- b).- () Un instructor contratado por la empresa
- c).- () El jefe del departamento
- d).- () Un empleado capacitado.

13.- A qué área han sido enfocados los cursos de capacitación?

- a).- () Administrativo
- b).- () Operativo
- c).- () Relaciones Humanas
- d).- () Otros, indique cuáles? _____

14.- La empresa otorga alguna constancia al terminar el curso?

- a).- () Siempre
- b).- () Casi siempre
- c).- () Algunas veces
- d).- () Nunca

15.- La empresa promueve algún desarrollo personal al término del curso?

- a).- () SIEMPRE
- b).- () Casi siempre
- c).- () Algunas veces
- d).- () Nunca

16.- Considera gravoso para la empresa el impartir cursos de capacitación?

- a).- () Nada
- b).- () Poco
- c).- () Regular
- d).- () Mucho.

17.-Con los cursos de capacitación, se ha logrado algún mejoramiento en la eficiencia de los empleados ?

- a).- () Mucho
- b).- () Regular
- c).- () Poco
- d).- () Nada

o o o o o 0 o o o o o

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

- (1) Alvear Acevedo, Carlos. El Mundo Contemporáneo. Ed. Jus. México, 1970
- (2) Araoz, Alberto. El Cambio Tecnológico y la Preparación del Personal en la Industria Argentina. Organización Cinter. Montevideo, 1967
- (3) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1974.
- (4) Bautista Hernández, Miguel A. Elementos e Importancia de la Capacitación. Tesis Profesional. México 1975.
- (5) Bron, Juan.- Para Comprender la Historia. Ed. Nuestro tiempo, México, s.a.
- (6) Brookover, W.B. Sociología de la Administración. -- Universidad Nal., de San Marcos. Lima, 1964
- (7) Cárdenas, Eduardo. Compendio Mundial 1968. Selecciones del Reader's Digest. México, 1967
- (8) Craig, Robert L. y Lester R. Bittel (recopiladores) Manual del Entrenamiento y Desarrollo de Personal Ed. Diana, S.A. México, 1975.
- (9) Cue Cánovas, Agustín. Historia Social y Económica de México 1521 - 1854 , Ed. Trillas, S.A. México, 1963
- (10) Chavero, Alfredo. Compendio General de México a través de los Siglos , Ed. del Valle de México. México 1974.
- (11) Chruden, Herbert J. y Arthur W. Sherman Jr. Administración de Personal. Ed. CECSA. México, 1971
- (12) Garza Cantú, Ramiro. Memorias XIV Curso Avanzado de Administración de Personal Ed. ITESM. México, S.A.

- (13) Kuznetzov, Morat. Compendio de Historia y Economía
Ed. Cultura Popular, México, 1975.
- (14) López Austin, Alfredo y otros. Un Recorrido por la Historia de México S.E.P. (col. Sept. Setentas).
México, 1975.
- (15) Moreno, Daniel. Derecho constitucional Mexicano .Ed.
Pax - México, México 1976
- (16) Proctor, John H. y William M. Thonto. Capacitación
Ed. Herrero Hnos. México, s.a.
- (17) Reyes Ponce, Agustín, Administración de Personal --
(1a. parte I . Ed. LIMUSA, México, 1975
- (18) Terry, George. Principios de Admnsitración. Ed.
CECSA, México 1971.
- (19) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo
Ed. Purrua, S.A. México , 1975
- (20) Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba B. Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada y Adicionada . Ed.
Purrua, S. A. México 1976.
- (21) Trueba U., Alberto y J. Trueba. Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada. Ed. Purrua, S.A. México 1979
- (22) Yoder, Dale. Manejo de Personal y Evaluaciones Industriales. Ed. CECSA. México 1971
- (23) Ysunza Uzeta, Salvador y H. Ogazón. Enseñanza Activa de la Historia Universal .- Ed. FESAVA, S.A. de C.V. México, 1972.
- (24) Ysunza U., Salvador y H. Ogazón. Enseñanza Activa de la Historia de México . Ed. FESAVA, S.A. de C.V. México, 1973.

* * * * *

ENCICLOPEDIAS :

- 1.- Enciclopedia Salvat, Diccionario. Salvat Editores, S.A. Barcelona, 1971.
- 2.- Historia de México. Salvat, Mexicana de Ediciones, S.A. de C.V. México, 1978
- 3.- Libros Time - Life (Col. "Grandes Epocas de la Humanidad"). Ed. Time - Life International. Holanda 1974
- 4.- Pequeño Larousse Ilustrado. Ed. Larousse. Francia 1969

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES:

- 1.- México, Diario de Debates de la Cámara de Diputados.
Talleres Gráficos de la Nación.

* * * * *

F E D E R R A T A S
 = = = = =

<u>PAG:</u>	<u>D I C E</u>	<u>D E B E D E C I R</u>
9	expontaneo	espontáneo
9	diciplinas	disciplinas
11	trono de alfarero	torno de alfarero
12	Babilónica	Babilónica
15	Transofnándose	transformándose
21	se requirió 2 de ellos	se requirieron dos de ellos
40	prohibixión	prohibición
40	encrementándose	incrementándose
42	condicones	condiciones
55	de Acuerdo	de acuerdo
66	Presidencia	Presidencial
67	foformas	reformas
79	dos	los
80	insitución	institución
80	padrón	patrón
85	capigulo	capitulo
85	aplicacioón	aplicación
90	cuendo	cuando
91	(43.	(43)
91	Es	El
113	Unifical	unificar

<u>PAG:</u>	<u>D I C E</u>	<u>D E B E D E C I R</u>
120	que algunas actividades	(se duplica en el párrafo)
121	Tan estrechamente y es más bien complementario	(se duplica en el párrafo)
121	centros	centros
164	cuersos	cursos
199	flotaba un ambiente politi- co-social	flotaba una crisis en el ambien- te politico-social
220	diespuesto	dispuesto
236	el plan	(se duplica en el párrafo)
287	Thonto	Thornto

E T M E D 4