

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

23 No 88



EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LAS
COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS

Seminario de Investigación Administrativa

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N

Fernández León Julián Antonio
Ramírez Caso Carlos Eduardo
Santamaría Espíritu Santo Ruben
Torres Santillán Alejandro

Director de Seminario: Lic. Carlos Reza Trosino

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F., 1982



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE GENERAL.

INDICE GENERAL	PAG
INTRODUCCION	1
1. <u>EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO</u>	4
1.1 ANTECEDENTES.	4
1.2 MARCO JURIDICO.	13
1.2.1 Reformas Constitucionales.	13
1.2.2 Reformas a la Ley Federal del Trabajo.	15
1.3 ESTRUCTURA DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	17
1.3.1 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adies tramiento.	17
1.3.2 Comites Nacionales de Capacitación y - - Adiestramiento.	19
1.3.2.1. Integración.	19
1.3.2.2. Funciones.	20
1.3.3 Organos Asesores de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.	22
1.3.3.1 Consejos Consultivos Estales de - Capacitación y Adiestramiento.	23
1.3.3.1.1 Integración.	23
1.3.3.2 Consejo Consultivo de la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacita	

	PAG.
2.2 CARACTERISTICAS DE LA COMISION MIXTA DE CAPA	
CITACION Y ADIESTRAMIENTO.	62
2.2.1 Número de Representantes.	62
2.2.2 Requisitos para ser Miembro de la Comisión.	63
2.2.3 Duración en el Cargo.	65
2.2.4 Designación de Representantes.	66
2.2.4.1 Designación de Representantes Pa tronales.	66
2.2.4.2 Designación de Representantes de los Trabajadores.	67
2.2.5 Funcionamiento de la Comisión.	69
2.2.6 Bases Generales de Integración y Funciona miento.	72
2.2.7 Informe Sobre la Integración de la Comi-- sión Mixta de Capacitación y Adiestramien to.	77
2.2.8 Modificaciones en la Estructura y en el - Funcionamiento.	80
3. <u>PLANEACION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.</u>	82
3.1 OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION.	83
3.2 PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.	85
3.3 DETERMINACION DEL UNIVERSO.	87
3.4 DETERMINACION DE LA POBLACION SUJETA A INVES TIGACION.	87

	PAG.
3.5 DETERMINACION DE LA MUESTRA.	89
3.5.1 Tipo de Muestreo.	89
3.5.2 Tamaño de la Muestra.	90
3.5.3 Fijación de la Muestra.	91
3.5.4 Procedimiento de la Selección.	92
3.5.5 Selección de la Técnica de Investigación.	92
3.6 DISEÑO DEL CUESTIONARIO.	93
3.6.1 Tormenta de Ideas.	93
3.6.2 Selección de Preguntas.	94
3.6.3 Integración del Cuestionario.	95
3.6.4 Prueba de Funcionalidad.	96
3.6.5 Corrección del Cuestionario.	96
3.6.6 Cuestionario Definitivo.	96
4. <u>PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACION.</u>	99
4.1 DISTRIBUCION DEL TRABAJO DE CAMPO.	99
4.2 EXPERIENCIAS DE LA INVESTIGACION.	100
4.2.1 Experiencias Negativas.	102
4.2.2 Experiencias Positivas.	108
5. <u>RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.</u>	113
5.1 ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.	115
5.1.1 Análisis y Conclusión de la Hipótesis 1.	116
5.1.2 Análisis y Conclusión de la Hipótesis 2.	124

	PAG.
5.1.3 Análisis y Conclusión de la Hipótesis 3.	131
5.1.4 Análisis y Conclusión de la Hipótesis 4.	139
5.1.5 Análisis y Conclusión de la Hipótesis 5.	145
5.2 SINTESIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.	153
6. <u>RECOMENDACIONES.</u>	155
ANEXOS.	164
1. COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	165
2. CUESTIONARIO.	168
BIBLIOGRAFIA	177

INTRODUCCION

Es innegable que el País cuenta con problemas Políticos, Económicos y Sociales; afortunadamente en la actualidad se hacen grandes esfuerzos por encontrarles solución, pero en algunos casos dichos esfuerzos no cuentan con el apoyo necesario para salir avantes. Tal es el caso de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en las Empresas.

El gobierno en su afán de sacar al País adelante, en cuanto a Capacitación y Adiestramiento se refiere, ha establecido a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, el cual encuentra su base o su elemento más importante, en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, dichas Comisiones son Organismos constituidos en el interior de las Empresas con el fin de; vigilar, supervisar y controlar todos los esfuerzos que en materia de Capacitación y Adiestramiento realicen en común acuerdo patrones y trabajadores.

Desgraciadamente los resultados obtenidos, sólo han sido satisfactorios Cuantitativamente, es decir, una gran can-

tividad de Empresas por cumplir un requisito de la Ley, han integrado sus Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, pero el problema radica Cualitativamente, es decir, en lo que respecta a su Funcionamiento, no se han obtenido los resultados que se esperaban.

Por tal motivo y considerando que dicho problema aqueja a la mayoría de las empresas, se decidió elaborar el presente Trabajo de Investigación, con el propósito de ayudar con nuestro estudio al señalamiento de las Causas por las cuales dichas Comisiones no funcionan adecuadamente, poniendo a su consideración nuestras muy particulares recomendaciones, las cuales fueron fruto de los resultados de la investigación, y que se muestran en el presente trabajo.

Nuestro Trabajo de Investigación tiene los siguientes capítulos:

El primer y segundo capítulo son teóricos, en donde explicamos la estructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, seguidamente hablamos de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, enunciando su importancia y características.

El tercer capítulo lo consideramos de vital importancia - porque en el se planteó la investigación de campo, se expone la manera en que se preparó el programa de trabajo.

En el cuarto capítulo de este trabajo, entramos de lleno a la investigación de campo, en donde obtuvimos grandes experiencias, las cuales se señalan en el contexto del mismo.

El quinto capítulo está formado por los resultados obtenidos en la investigación y gracias a estos, se formularon las recomendaciones que según nosotros consideramos convenientes y que conforman el sexto capitulado.

Estamos conscientes que el presente trabajo de Investigación necesita de futuras indagaciones, pero esperamos que dicho trabajo sirva de base o sea el principio, para lograr que la Capacitación y Adiestramiento sea en el futuro una realidad en las Empresas del País.

C A P I T U L O 1

EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.1.- ANTECEDENTES.

La capacitación y el adiestramiento han venido siendo a través de la evolución del hombre un elemento inherente al mismo, ya que a cada momento de su existencia el individuo se esfuerza por aprender algo nuevo o perfeccionar sus conocimientos adquiridos, para llevar a cabo una labor o actividad de una manera más eficiente.

En México la capacitación y el adiestramiento son muy antiguos, ya que existen referencias históricas que datan de la Epoca de la Colonia, en donde ya se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, consistía originalmente en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad, instruya a un aprendiz con el fin de impartirle conocimientos y desa--

rrollarle habilidades en dicho oficio o actividad, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de enseñanza-aprendizaje, para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

El crecimiento de la industria propiciado por el desarrollo tecnológico y científico, trajo como consecuencia que se requiera un nuevo tipo de obrero industrial, apto para el manejo de maquinaria cada vez más compleja, desde entonces la capacitación y el adiestramiento como proceso han venido evolucionando al ir surgiendo nuevas técnicas de enseñanza, que han encontrado su aplicación en la formación profesional de los trabajadores.

Esta expansión de la industria y la fuerte demanda de mano de obra calificada, para satisfacer los requerimientos que originaba el desarrollo, provocó que las actividades de capacitar y adiestrar a la clase trabajadora se formalizara legalmente.

En 1870, el Código Civil regulaba la figura jurídica del contrato de aprendizaje, regulación que con-

leves modificaciones se recogió en el nuevo Código Civil en 1884.

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917, se inició realmente el derecho del Trabajo y es Don Venustiano Carranza quien dio principio a las actividades para que se reglamentara el artículo 123 Constitucional; y no fue sino hasta 1931, en que la Ley Federal del Trabajo, destinó su Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, mismo que sin modificaciones siguió vigente hasta 1970.

Dicho Contrato de Aprendizaje había venido siendo mal interpretado intencionalmente por los empresarios, que lo utilizaban como instrumento para procurarse de mano de obra barata, basándose en que "El aprendizaje era el fruto del trabajo", propiciándose así la explotación de la clase trabajadora.

Este tipo de contratación vino a desaparecer hasta 1970, en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social inició una serie de estudios e investigaciones, ya que se habían venido observando ciertos fenómenos que mencionamos a continuación:

1^a El nuevo enfoque para el desarrollo de los recursos humanos; que surgía del cambio de la mentalidad de los empresarios, que observaban que por medio de la capacitación y el adiestramiento, se obtenían mayores beneficios en cuanto a una mayor productividad, y un mejor aprovechamiento de los recursos, ya no considerándolo como un gasto, sino como una inversión para el mejoramiento del elemento humano, como elemento esencial de la empresa.

2^a El nuevo concepto de educación que surgía como una necesidad; ya que la población mexicana en gran proporción cuenta con un bajo nivel educativo, que requiere de una gran participación -- del Sector Gubernamental, Privado y de toda la población en general, para lograr establecer medidas que propicien el cambio, que permitan fomentar el desarrollo del país en general.

3^a La lucha justa y constante del Sector Obrero organizado; para mejorar los niveles de vida de los trabajadores que, a través de la historia de México se ha venido desarrollando, y que ca-

da día va en aumento, por medio de movimientos obreros libres, que van permitiendo lograr hacer efectivos los derechos de la clase trabajadora.

- 4^a La detección de deficiencias en el aparato productivo nacional; como consecuencia de un acelerado avance tecnológico, al no contar con personal apto, para el manejo de la cada día más compleja maquinaria.
- 5^a La gran cantidad de mano de obra no calificada; consecuencia de una desmedida explosión demográfica, y de una falta de recursos que permitan al Gobierno Federal llevar a toda la población-potencialmente activa, programas de capacitación y adiestramiento.
- 6^a La necesidad de mejorar los niveles de productividad; que permitieran aumentar la producción de bienes y servicios, para satisfacer necesidades tanto de carácter primario como secundario de la población.

Los estudios e investigaciones que se llevaron a cabo, consistieron en el análisis de las experiencias que en el ámbito nacional se habían venido desarrollando, con el propósito de aprovecharlas.

Igualmente se llevaron a cabo estudios comparativos de experiencias realizadas en este aspecto en otros países, para esto se recurrió a la información recabada por la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Centro Internacional de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional -- (CINTERFOR).

Una vez que se tuvo una imagen de la situación que predominaba, en cuanto a capacitación y adiestramiento tanto interna como externa, el Gobierno Federal optó por no seguir el modelo generalmente adoptado por los otros países, debido a que las características y necesidades del nuestro, son diferentes de los demás, y se consideraba que el uso de un modelo copiado de otro país con las características y necesidades diferentes a las del nuestro, no daría los resultados esperados.

De los resultados de los estudios e investigaciones, se obtuvieron importantes conclusiones que se señalan a continuación:

Primero; se abandonó la idea de establecer una Institución a nivel nacional, que tuviera como función básica la de capacitar y adiestrar directamente a los trabajadores, ya que se previno el riesgo de que resultara insuficiente en cuanto a recursos financieros, materiales y humanos.

En Segundo Lugar; se descartó la posibilidad de establecer un impuesto para financiar las actividades de capacitación y adiestramiento, o de obligar a las empresas a la asignación de una cuota porcentual calculada sobre determinada base, para este fin, en virtud que las necesidades de capacitación y adiestramiento difieren de una empresa a otra.

En Tercer Lugar; como resultado de dichos estudios e investigaciones se estimó como requisito indispensable, la participación del Sector Gobierno, Sector Patronal y Sector Obrero, en todas las etapas del proceso de formación de la clase trabajadora.

Simultáneamente a los estudios e investigaciones -- realizadas, se fijó la atención en la "Teoría de -- Sistemas", cuyo enfoque había alcanzado un gran desarrollo y el cual se pensó podría también ser apli cado, en la estructuración del sistema de capacita- ción y adiestramiento buscado.

Las experiencias tomadas, la decisión de la aplica- ción de la teoría de sistemas, las conclusiones a - las que se llegó con el resultado de los estudios y las investigaciones, permitieron iniciar el plantea- miento técnico del "Sistema Nacional de Capacita- - ción y Adiestramiento" (1), para organizar la forma- ción profesional en México, y así crear una estruc- tura que vinculara todos los aspectos que inciden - en el proceso de capacitación y adiestramiento de - los trabajadores, a la vez que procurara la inter- - vención activa y comprometida de los elementos que integran el sistema, los cuales son:

(1).- "Diario Oficial de la Federación 9 de Abril de - - 1978".

- a) Los Trabajadores
- b) Los Patrones
- c) El Sector Público

Cuya interacción de estos es, el Sector Público como Coordinador, Promotor y Vigilante de todo el proceso; los Patrones como obligados a su instrumentación y los Trabajadores como receptores de las acciones.

1.2 MARCO JURIDICO.

Una vez, que se estableció el planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, se promovieron las reformas constitucionales y de Ley (Ley Federal del Trabajo), que constituyeron el fundamento jurídico necesario para el establecimiento del mismo.

1.2.1. REFORMAS CONSTITUCIONALES.

En relación a las modificaciones que en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se introdujeron en la Ley Fundamental, es preciso señalar previamente que el Artículo 123, establece:

"Artículo 123

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre Obreros, Jornaleros, Empleados, Domésticos, Artesanos y de una manera general todo --

Contrato de Trabajo.

B.- Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

El Apartado "A" del Artículo citado y del cual nos ocuparemos en este estudio, se le hicieron las siguientes Reformas:

- Se reformó la Fracción XIII, en la que se consagró la obligación patronal de capacitar y -- adiestrar a los trabajadores; conforme a los -- sistemas, métodos y procedimientos que determine la Ley Reglamentaria, esto es, la Ley Federal del Trabajo.
- Mediante la Reforma a la Fracción XXXI, se federalizó la aplicación de las Leyes Laborales-- con respecto a nuevas ramas industriales y, -- asimismo, se estableció la competencia exclusiva de las autoridades federales, respecto a la aplicación de las disposiciones de trabajo, en lo tocante al cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, así como en materia de seguridad e hi--

giene en los centros de trabajo. (2).

1.2.2. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como consecuencia a las Reformas hechas a la Constitución se requirió; de la modificación de la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Conforme a lo anterior, el Ejecutivo Federal sometió a consideración del H. Congreso de la Unión, la iniciativa de decreto encaminada a modificar la ley Federal del Trabajo, en materia de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene.

Respecto a las modificaciones propiciadas, la exposición de motivos de la iniciativa de decreto expresa:

"En materia de capacitación y adiestramiento

(2).- "Diario Oficial de la Federación 9 de Abril de - - 1978."

para los trabajadores, y desde un punto de -
vista sustantivo, la Reforma de que se trata
permitirá elaborar, al igual que en los as--
pectos de seguridad e higiene en el trabajo,
un sistema nacional que abarque a toda la po
blación trabajadora del país.

Dicho sistema se ha pensado que debe quedar-
abierto a las influencias del medio; ser emi
nentemente participativo; y, estar dotado de
flexibilidad a fin que pueda adaptarse por -
si y oportunamente a los cambios sociales, -
sin necesidad de variar su estructura".

Dichas Reformas permitieron hechar a andar -
el sistema, determinando los lineamientos --
que deben seguir los elementos que la inte--
gran. (3).

(3).- "Diario Oficial de la Federación 28 de Abril de --
1978".

1.3 ESTRUCTURA DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Para garantizar el buen funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, se ha estructurado de tal manera que pueda abarcar a toda la población trabajadora del país y que permita una participación activa de los elementos integrantes del sistema, para lo cual se ha estructurado en 4 niveles a saber:

1.3.1. COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

(PRIMER NIVEL).

Este nivel lo forman las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, órgano constituido en el interior de cada Empresa, integradas por igual número de representantes de obreros y patrones, con atribuciones legales para vigilar la instrumentación y operación de los procesos que se implanten, para la formación profesional de los trabajadores.

Sobre este primer nivel, se ha destinado un capítulo específico, para tratarlo en forma más amplia. (Ver Capítulo No.- 2).

1.3.2. COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIES--
TRAMIENTO.

(SEGUNDO NIVEL).

En relación a las acciones que se desarro- -
llen en materia de capacitación y adiestra--
miento, de los trabajadores por rama indus--
trial o actividad económica y con objeto de
que uniformen sus programas de capacitación-
y adiestramiento, la Ley prevee la integra--
ción de los Comités Nacionales de Capacita--
ción y Adiestramiento.

1.3.2.1. INTEGRACION.

Dichos Comités están constituidos en forma -
bipartita con representación paritaria de --
trabajadores y de patronos. A tales fines el
ordenamiento laboral confiere a la Secreta--
ría del Trabajo y Previsión Social, la facul-
tad de convocar a ambos factores productivos
para la integración del Comité de la respec-
tiva rama industrial o actividad económica.

Hasta la fecha se han instalado 28 Comités - Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, los cuales se presentan en el (Anexo No.-1).

1.3.2.2. FUNCIONES.

Las funciones que le otorga la Ley a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, son:

- A). Participar en la determinación de los - requerimientos de capacitación y adiestramiento, de las ramas o actividades - respectivas;
- B). Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de ocupaciones, en la de es estudios y características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en - las ramas o actividades correspondien--tes;
- C). Formular recomendaciones específicas de planes y programas, de capacitación y - adiestramiento;

- D). 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;
- E). Gestionar ante la Autoridad Laboral el registro de las constancias relativas, -- a conocimientos o habilidades de los -- trabajadores, que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal -- efecto, y;
- F). Proponer sistemas de capacitación y -- adiestramiento para el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

1.3.3. ORGANOS ASESORES DE LA UNIDAD COORDINADORA -
DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
(TERCER NIVEL).

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento está asesorada para el logro de sus objetivos, por órganos de integración tripartita, cuya constitución la Ley ha establecido y son:

- ORGANOS ASESORES:

- A). Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.
- B). Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

1.3.3.1. CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En lo tocante a empresas o establecimientos que se encuentren sujetos a la jurisdicción local, salvo en lo relativo a capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, la Ley dispuso la creación de consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.

Estos órganos asesoran a la U.C.E.C.A. en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de registro de constancias de habilidades laborales, respecto a las empresas y establecimientos mencionados.

1.3.3.1.1. INTEGRACION.

Estos Consejos están integrados en forma tripartita, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y es de la siguiente manera.

- Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien lo presidirá.

- 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.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo. (4)

1.3.3.2. CONSEJO CONSULTIVO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Para el cumplimiento de sus funciones, en relación con las empresas o establecimientos -

(4).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo. (4a. Edición; México; Editorial Popular de los Trabajadores, 1981) Artículo 539-B. pp. 345 y 346.

pertenecientes a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la unidad coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo.

1.3.3.2.1. INTEGRACION.

Este Consejo Consultivo está integrado por representantes del Sector Público, de las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y de las Organizaciones Nacionales de Patrones de la siguiente manera:

- Sector Público. Un Representante de las siguientes Entidades:
 Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Secretaría de Comercio; Secretaría del Patrimonio y Fomento Industrial; Instituto Mexicano del Seguro Social; y Secretaría de Educación Pública.
- Sector Obrero. Con dos Representantes de la Confederación de Trabajadores de México; uno de la Confederación Revolu-

cionaria de Obreros y Campesinos; uno -
de la Confederación Regional Obrera; y -
uno de la Confederación Obrera Revolu--
cionaria.

- Sector Empresarial. Con dos representantes
de la Confederación de Cámaras Na--
cionales de Comercio, Servicios y Turismo
; dos de la Confederación de Cámaras-
Industriales de los Estados Unidos Mexica
nos; y uno de la Confederación Patro-
nal de la República Mexicana.

1.3.3.2.2. FUNCIONES.

A este respecto la Ley establece (Ley Fede-
ral del Trabajo), que tanto los Consejos --
Consultivos Estatales como el de la U.C.E.C.A.
se sujetarán al reglamento, que al efecto ex-
pida cada uno de ellos.

Conforme a ello, el 1º de Junio de 1978 se -
constituyó el citado Consejo, mismo que de -
acuerdo a lo mencionado anteriormente, expi-

dió el Reglamento Interior que rige su funcionamiento.

En dicho reglamento se especifican las funciones que competen al Consejo, tanto en materia de empleo como en lo relativo a Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores; se preveé también entre otras disposiciones la creación de Comisiones al interior del Consejo integradas en forma tripartita.

Hasta la fecha, en lo que se refiere a Capacitación y Adiestramiento, funcionan las siguientes comisiones de estudios:

- Comisión de Estudios relativos a Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Comisión de Estudios relativos a Sistemas Generales y a Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, y;
- Comisión de Estudios relativos a Comités Nacionales de Capacitación y Adies-

tramiento. (5).

1.3.4. UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO.

(CUARTO NIVEL).

En el cuarto nivel tenemos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo descentralizado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya acción consiste en garantizar el eficaz funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Este organismo tiene a su cargo el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, las acciones que se llevan a cabo a través de este servicio van encaminadas al logro de los siguientes objetivos:

- (5).- UCECA, Manual de Capacitación y Adiestramiento. -- (2a. Edición; México; Editorial Popular de los Trabajadores, 1981) p. 40.

- A). Estudiar y promover la generación de empleos;
- B). Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- C). Organizar, promover y supervisar la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores; y
- D). Registrar las constancias de habilidades laborales. (6).

1.3.4.1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.

En cuanto a su estructura y funcionamiento - la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, está integrada de la siguiente manera:

- (6).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo. (4a. Edición; México; Editorial Popular de los Trabajadores, 1981) Artículo 537. - p. 340.

- Coordinador General. Tiene como función la de coordinar y dirigir las funciones de la Unidad.

Subordinadas a éste están:

- Dirección del Empleo.

Cuyas facultades son:

- 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 volu-- men y sentido de crecimiento;
 - c) Practicar estudios y formular planes y programas para impulsar la ocupa-- ción del 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 empleo entre la Federa-
ción y las Entidades Federativas;

d) Proponer la celebración de convenios
en materia de colocación de trabaja-
dores entre la Federación y las Enti-
dades Federativas.

III). En materia de colocación de trabajado--
res.

a) Formular y actualizar permanentemen-
te el catálogo nacional de ocupacio-
nes en coordinación con la Secreta--
ría de Educación Pública;

- b) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulte más idóneos;
- c) Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y, en su caso, autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a ello;
- d) Vigilar que las Entidades Privadas 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 la Secretaría de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y Relaciones Exteriores; en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

IV). En general realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomienden, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

- Dirección de Capacitación y Adiestramiento.

Cuyas funciones son:

I). En materia de Capacitación y Adiestramiento:

a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacional de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades económicas en lo que juzge 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 que deseen impartir -

- capacitación y adiestramiento a los-trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la- autorización y cancelar el registro- concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de - capacitación y adiestramiento que -- los patrones presenten:
- f) Estudiar y sugerir el establecimien- to de sistemas generales que permi-- tan capacitar y adiestrar a los tra- bajadores conforme al procedimiento- de adhesión convencional a que se re- fiere el artículo 153-B de la Ley Fe- deral 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 y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, o en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

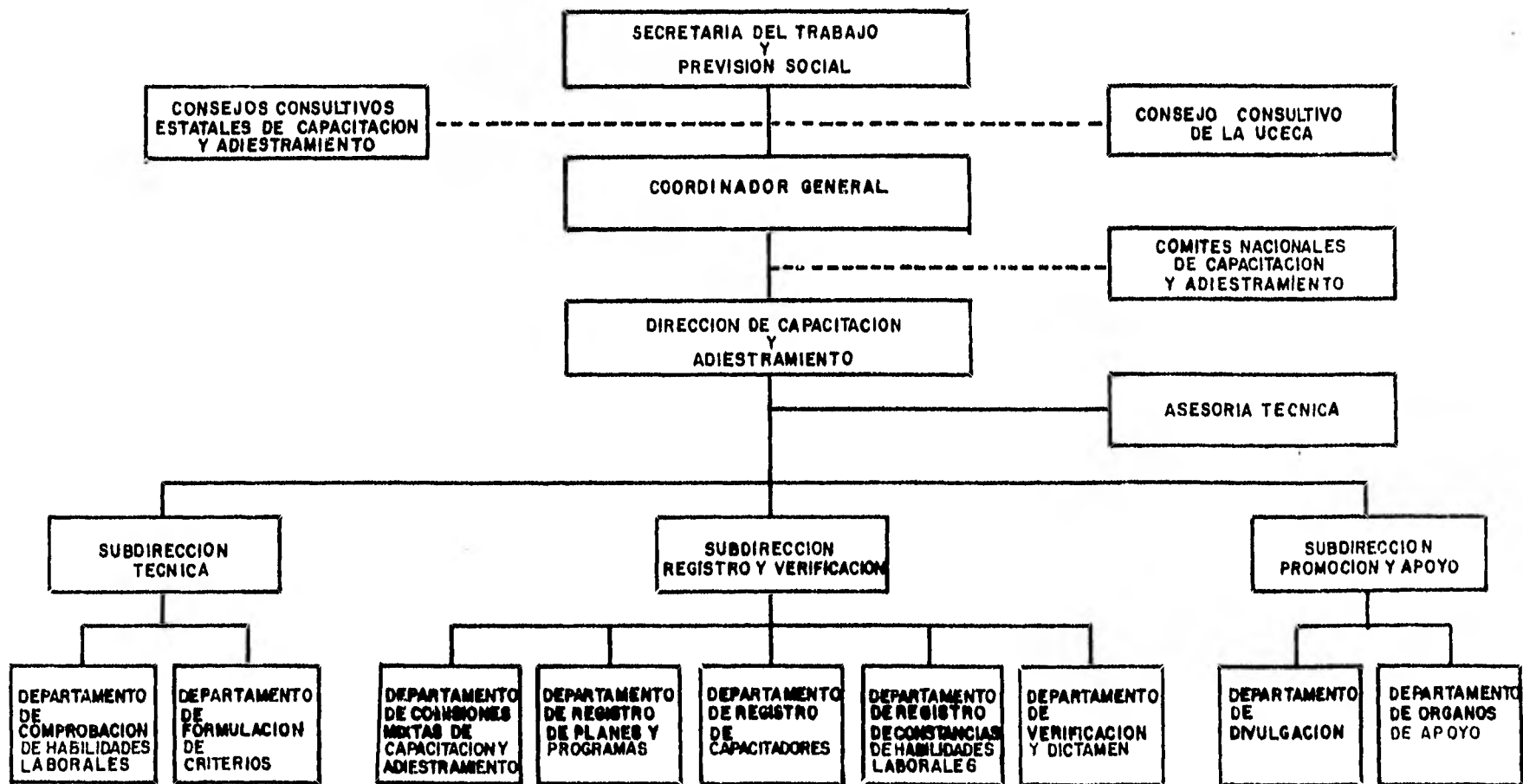
II). En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades;
- b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, en el caso previsto por el Artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo;

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

Esta Dirección de Capacitación y Adiestramiento tiene a su cargo tres Subdirecciones con sus respectivos departamentos, lo cual se aprecia de -- una forma plena en el organigrama siguiente:

ESTRUCTURA DE LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



1.4. CARACTERISTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, reúne características que le permiten adecuarse a las necesidades del país, y lograr los objetivos que de acuerdo a su estructura orgánica se han establecido, éstas características hacen que el Sistema sea:

Participativo, Flexible, Realista y Abierto.

1.4.1. PARTICIPATIVO.

La Capacitación y el Adiestramiento han implicado un reto para los mexicanos, ya que siendo un derecho en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, depende de la participación activa de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

En la actualidad el país requiere satisfacer necesidades urgentemente de Capacitación y Adiestramiento para lograr:

- Mayor productividad;
- Mejor calidad de vida de los mexicanos;
- Mano de obra suficientemente calificada; y
- En general un bienestar social, político y económico.

En la medida en que se vayan cubriendo esas necesidades, mediante la participación activa de los Sectores Productivos, se irá logrando un desarrollo integral de la Nación.

1.4.2. FLEXIBLE.

En la actualidad se van dando movimientos -- apresuradamente, motivando cambios en las estructuras económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas del país, creando nuevas necesidades, cuya satisfacción va permitiendo que se logre el desarrollo del país.

Ante éstos cambios, el sistema está dotado de la característica de Flexibilidad, que le permite adaptarse por si mismo y en forma --

oportuna a dichos cambios, sin la necesidad de modificar su estructura funcional.

1.4.3. REALISTA.

El sistema que se ha implantado se considera realista, debido a que se adecua a las necesidades reales del país y no pretende alcanzar objetivos utópicos en esta materia.

Además debemos considerar, que no es un sistema copiado de otro país, sino que es un sistema creado tomando en consideración las características propias del nuestro, ya que se previno que un sistema tomado de otro país, no daría los resultados esperados en virtud de que no se adecuaría a la realidad mexicana, en cuanto a necesidades de Capacitación y Adiestramiento de la clase trabajadora.

1.4.4. ABIERTO.

Podemos agregar que es un sistema que debe -

quedar abierto, para recibir gran cantidad - de información e influencia principalmente, - de la clase trabajadora, y así se lleve a cabo la retroalimentación en el proceso de Capacitación y Adiestramiento, lo que permite detectar las necesidades que vayan surgiendo en esta materia.

Esa información e influencia deberá ser proporcionada a través de sus órganos asesores y auxiliares, ya que son en materia de Capacitación y Adiestramiento, los que unifican a los Sectores Productivos del País (obreros y patronos), y tienen contacto con los mismos, conociendo sus necesidades y recabando sus sugerencias para el mejoramiento del sigtema.

C A P I T U L O 2

LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESPRAMIENTO

El primer paso que debe darse en todas las empresas del país para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Capacitación y Adiestramiento, es la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que permitirá iniciar los procesos de formación profesional de los trabajadores.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es un órgano que debe constituirse en el interior de cada empresa, integrado por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos -- que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlo, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. (1).

(1).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Federal del Trabajo. (4a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1981) Artículo 153-I. p. 116.

El adecuado funcionamiento de las Comisiones, permitirá - asegurar la calidad y eficiencia de las acciones que en - materia de capacitación y adiestramiento se efectúen en - las empresas del país.

Los miembros de la Comisión, en tanto establezcan una - - efectiva comunicación con sus representantes, realicen un - adecuado seguimiento y análisis de las acciones que en la - materia se efectúen al interior de la empresa, y en suma, - tomen conciencia de la importancia e impacto de las fun-- ciones que les competen, podrán asegurar la calidad y efi - ciencia de las acciones en cada empresa.

A través de la realización de estas actividades, se obten - drá la satisfacción plena de las necesidades de formación - profesional de los trabajadores y por consiguiente, del - incremento en los niveles de productividad y bienestar -- que el país requiere.

2.1. IMPORTANCIA DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La importancia de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento radica, en que este organismo cons

tituye el Eje Central, en torno al cual giran los demás organismos que integran al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Por lo tanto, al constituirse la Comisión en la base del Sistema Nacional, depende del buen funcionamiento de esta, -- que todos los elementos que lo conforman lleven a -- cabo las funciones y actividades que les son asignadas.

Se dice que las Comisiones son el Eje Central del Sistema, ya que fungen como canal de comunicación, -- entre los distintos organismos que lo integran.

Lo anterior se aprecia de manera clara, a través de la colaboración que las Comisiones deben brindar a su respectivo Comité Nacional, mediante la información que al mismo proporcionen por medio de las propuestas y sugerencias que le eleven, con lo cual -- coadyuvarán al éxito de las actividades de éste, -- por cuanto le permitirá conocer las características, procedimientos y resultados de las acciones -- realizadas en materia de capacitación y adiestramiento en cada empresa de la rama o actividad económica.

Asimismo, el intercambio de información entre los - Comités y la UCECA, permitirá que esta última cum-- pla con las atribuciones que le son asignadas por - la Ley, como son: organizar, promover y supervisar- el buen funcionamiento del Sistema, así como regis- trar las constancias de habilidades laborales.

Como podrá apreciarse por lo escrito anteriormente, todas las acciones que realice el Sistema Nacional- de Capacitación y Adiestramiento, dependen directa- mente del buen funcionamiento de las Comisiones en- cada centro de trabajo.

La importancia de este organismo se aprecia de mane- ra más completa, con base en los objetivos que per- sigue y los cuales pueden clasificarse en dos gran- des rubros:

- a) La vigilancia de todo lo establecido en el plan y los programas de capacitación y adiestramiento.
- b) La participación activa y directa de -- los trabajadores y de los patrones, en-

los procesos de capacitación y adiestramiento implantados en la empresa.

Estos dos objetivos de la Comisión Mixta, conforman la base del Sistema Nacional, ya que si alguno de ellos no se logra conseguir, todo lo efectuado en esta materia no tendría mayor significado, sería como si no existiese la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en las empresas.

Lo anterior se debe a que el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento descansa en la alta participación de los factores productivos del país y en especial de cada centro de trabajo, para determinar necesidades de formación de su mano de obra, --elaborar sus correspondientes planes y programas y vigilar que se cumplan estos en las empresas.

La consecución de los objetivos antes mencionados, es posible; mediante la realización de las funciones y actividades que le son asignadas a la Comisión en cada centro de trabajo.

2.1.1. FUNCIONES DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Son funciones de la Comisión: (2)

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Las Comisiones vigilarán el cumplimiento de lo pactado, en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, formulados de común acuerdo, entre ambos factores productivos y efectuarán actividades de investigación, seguimiento, análisis y evaluación de todos los cursos y eventos que en la materia se impartan en las empresas.

- b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores.

(2).- UCECA, Manual de Capacitación y Adiestramiento. -- (2a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1981) p. 129.

jadores y de la empresa.

El análisis de la información obtenida permi
tirá a la Comisión, apreciar la eficiencia -
de las acciones desarrolladas, detectar defi
ciencias, desviaciones y errores, investigar
sus causas y conforme a todo esto, proponer-
medidas destinadas a incrementar la eficien-
cia y calidad de la capacitación y adiestra
miento que se proporcione a los trabajado- -
res.

Por otra parte, las empresas no son entes eg
táticos; en ellas se producen cambios, tales
como: movimientos de personal; asimismo, sue
len haber modificaciones derivadas del uso -
de nueva tecnología, establecimiento de nue-
vas áreas en la estructura de las empresas, -
expansión o cambio del giro, etc.

Como consecuencia de estos cambios surgen --
nuevas necesidades relativas a capacitación-
y adiestramiento de los trabajadores; y en -
este aspecto, será valiosa la colaboración --

que proporcione la Comisión, así como las --
aportaciones y sugerencias que efectúe, en --
orden a la detección de nuevas necesidades --
de capacitación y adiestramiento, y a la for-
mulación de propuestas encaminadas a satisfi-
cerlas.

- c) Autenticar las Constancias de Habili-
dades Laborales que los capacitadores --
expiden a los trabajadores.

La Comisión deberá autenticar las constan-
cias de habilidades laborales expedidas a --
los trabajadores por la entidad capacitado--
ra, con las cuales el trabajador acreditará--
haber llevado y aprobado un curso de capaci-
tación y adiestramiento y las cuales surti--
rán plenos efectos, para fines de ascenso --
dentro de la empresa en que se haya propor--
cionado la capacitación y/o el adiestramien-
to.

- d) Practicar a los trabajadores los exáme-
nes de que trata el Artículo No. 153-V-

de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho artículo nos dice, que las empresas es tán obligadas a enviar a la UCECA las listas de las constancias que hayan expedido a sus-trabajadores, para su registro y control. -- Mismas que como se indicó anteriormente sur-tirán plenos efectos para fines de ascenso, - en la empresa que se haya proporcionado la capa citación o el adiestramiento.

Con respecto a las funciones de la Comisión- señala: que si en una empresa hubiera varias especialidades o niveles en relación con el- puesto a que la constancia se refiera, la Co misión mediante examen que practique, deter- minará para cual de ellas es apto el trabaja- dor.

- e) Designar a los comisionados encargados- de firmar las constancias de habilita- des laborales de los trabajadores.

La autenticación de las constancias de ha- bilidades laborales por parte de la Comisión,

le implican a ésta, una gran responsabilidad, puesto que ésta función, es la que le da validez jurídica a la obligación del patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y es a la vez también, por medio de ella, que se le da el reconocimiento al trabajador de haber logrado adquirir, conocimientos y/o habilidades en su puesto, lo cual le servirá para fines de ascenso en la misma empresa. De ahí la importancia de designar a los comisionados encargados de avalar las constancias de habilidades laborales expedidas por los capacitadores.

2.1.2. ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Las actividades son aquellas con las cuales, la Comisión implementa las funciones que le son asignadas, permitiéndole de esta manera, alcanzar un grado óptimo de eficiencia en los procesos de capacitación y adiestramiento implantados en las empresas y asegurar de

esta forma, la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Comisión llevará a cabo entre otras, las siguientes actividades: (3)

- Dentro del alcance de los conocimientos que la Comisión Mixta tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en donde se ha constituido, podrá prestar el apoyo necesario en la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del plan y de los programas que se vayan a implantar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.
- Elevar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y

(3).- Ibid; pp. 20-22.

Adiestramiento de la Rama Industrial o Actividad Económica a que pertenezca la empresa donde está constituida, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimientos de procedimientos que beneficien al Sistema de Capacitación y Adiestramiento, y a los Programas que para la rama se establezcan.

- Podrá promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, mediante las sugerencias que hagan al patrón para su designación como Instructores Internos Habilitados.
- Para facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión Mixta, es recomendable que la misma establezca un registro actualizado de sus actividades y de los acuerdos que vayan tomando en cada sesión ordinaria o extraordinaria que celebre, en relación con la implementación del Plan y de los Programas de Ca-

pacitación y Adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente debe rendir la UCECA.

- Recabar de cada uno de los Instructores Internos y/o Externos, que aparecen en el Plan y Programas de Capacitación - - autorizados por la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante, a efecto de estar en aptitud de autenticar las Contancias de Habilidades Laborales expedidas.

- Verificar el funcionamiento de los Agentes Capacitadores Internos y/o Externos, conforme a lo establecido en el Plan y los Programas de Capacitación y Adiestramiento autorizados, y detectar las irregularidades a efecto de establecer las medidas correctivas, o en su caso, -

presentar la denuncia correspondiente -
ante la UCECA, como Autoridad Competen-
te.

2.1.3. CLASIFICACION GENERAL DE FUNCIONES Y ACTIVI- DADES DE LA COMISION

Las funciones y actividades de la Comisión, -
pueden clasificarse en cuatro:

- a) Supervisión: La Comisión se encarga de-
ver, que las cosas se hagan como fueron
ordenadas en el Plan y los Programas de
Capacitación y Adiestramiento de los --
trabajadores.

Esto es posible, por cuanto la Comisión es -
la encargada directamente de la labor de vi-
gilancia, por lo cual es ella quién efectiva-
mente ve que las cosas se hagan conforme a -
lo planeado en los procesos de capacitación-
y adiestramiento de los trabajadores en las-
empresas. Es por tanto de quién depende básic-
amente, la eficiencia de todas las acciones

que se efectúen en los procesos ya mencionados.

A su vez, la Comisión en su papel de Supervisor, sirve como trasmisor, no sólo de órdenes e informaciones con respecto al sistema implantado de capacitación y adiestramiento, sino que al mismo tiempo de las inquietudes, deseos, temores, expectativas, etc., de los trabajadores con respecto a los procesos implantados en sus respectivos centros de trabajo.

Asimismo, la Comisión en su papel de Supervisor; es el vínculo que une los legítimos intereses del patrón y de los trabajadores, en la consecución de los objetivos planeados en los procesos de capacitación y adiestramiento. Esto es posible, gracias a que se encuentra en contacto directo con unos y otros.

b) Coordinación: Los individuos tienden a interpretar de manera diferente intereses similares, los esfuerzos que reali-

cen para la consecución de una meta u -
objetivo común, se verán mermados sino-
se logran coordinar adecuadamente. Este
es el caso de la capacitación y el - --
adiestramiento, por lo cual, la Comi- -
sión funge como organismo coordinador -
de los esfuerzos e intereses de cada --
uno de los involucrados en los procesos
de formación profesional de los trabajad
dores.

c) Asesoramiento: La Comisión opera como -
cuerpo asesor de la empresa y del res--
pectivo Comité Nacional de Capacitación
y Adiestramiento, en cuanto les brinda-
ayuda a ambos, para que efectúen adecuad
damente las funciones que les asigna la
Ley, en materia de capacitación y adiest
tramiento. Esto lo hace, a través de la
realización de actividades tales como:

1. De investigación permanente para sab
ber que se puede mejorar e innovar-
en el sistema implantado.

2. De planeación de nuevas mejoras para el sistema.
3. De sugerir cursos de acción concretos y detallados para mejorar el sistema.
4. De revisión permanente de los resultados del proceso de capacitación y adiestramiento, para estar siempre en condiciones de hacer otra vez su gerencias de mejoras a este.

d) Control: La Comisión realiza funciones de control, ya que se encarga de medir los resultados que se obtienen en el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en relación a los esperados, con el fin de saber si se han obtenido los resultados esperados del mismo, con el propósito de efectuar en caso de ser necesario, correcciones, mejoras y formulaciones de nuevas estrategias de acción.

Las modalidades arriba mencionadas, no se -- dan aisladamente en el tiempo y espacio, nor malmente se presentan simultáneamente en los procesos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores; así de esa manera, se pre sentan acciones simultáneas tales como: de - investigación permanente para saber que se - mejora, basada en la vigilancia del proceso, y resultado de la coordinación y del control de las actividades realizadas.

2.1.4. CUALIDADES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Los integrantes de la Comisión deben de reu nir ciertas cualidades, de tal manera, que - no cualquier persona puede formar parte de - la Comisión Mixta. Por lo tanto, los inte - grantes de la Comisión deben tener las si - guientes cualidades; un gran sentido de res - ponsabilidad con respecto a las obligaciones que implica ser parte de la Comisión, obser - var una postura desinteresada a efecto de no

influir en el correcto desempeño de la Comisión, tener una conducta motivante con las personas involucradas en el proceso, ser serias, activas y sobre todo profesionales.

Si se logra, que las personas que integran la Comisión, reúnan las cualidades anteriormente mencionadas, se tendrá asegurada la calidad y eficiencia de los procesos de capacitación y adiestramiento implantados en las empresas.

2.2. CARACTERISTICAS DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITA- -
CION Y ADIESTRAMIENTO

2.2.1. NUMERO DE REPRESENTANTES

Al respecto la Ley dispone, que las Comisiones Mixtas se integran por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para la cual será preciso considerar aspectos como:

Número de Trabajadores, Necesidades de Capacitación y Adiestramiento, Existencia de Areas de Alta Complejidad y Especialización, etc.

El 5 de octubre de 1979 es publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el Oficio-01.-5197 suscrito por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, en donde se orienta para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento lo siguiente:

- A). Empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante por Sector;
- B). Empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, tres representantes por Sector;
y
- C). Empresas con más de 100 trabajadores, - cinco representantes por Sector.

Asimismo, el citado Oficio señala que la can-
tidad de representantes anteriormente indica-
da, podrá incrementarse en forma proporcio--
nal a la diversidad de puestos y niveles de-
trabajo que existan en la empresa, a la va--
riedad y complejidad de los procesos tecnoló-
gicos que se realicen en ella y a la natura-
leza de la maquinaria y equipo empleados.

2.2.2. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE LA COMISION

Considerando la importancia de las funciones que competen a las Comisiones, se recomienda que los integrantes de las mismas cumplan, -

como mínimo, los siguientes requisitos:

Representantes de los Trabajadores.

- a). Ser Trabajadores de la Empresa;
- b). Ser Mayores 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). Aquéllos otros que acuerden los Trabajadores.

Representantes del Patrón.

- a). Ser Mayores de Edad;
- b). Saber Leer y Escribir;
- c). Tener Buena Conducta;
- d). Poseer Conocimientos Técnicos sobre las Labores y Procesos Tecnológicos propios de la Empresa.

En el Oficio No. 91-5197 dispone que los representantes de la Comisión Mixta no podrán fungir como Agentes de Capacitación Internos, cuando se trate de Empresas que cuenten con más de 20 Trabajadores.

2.2.3. DURACION EN EL CARGO

Por acuerdo de las partes, se establecerá la duración en el cargo de los representantes; - este plazo se cuenta a partir de la fecha de inicio de gestiones de la Comisión.

Se sugiere el establecimiento de un período de dos años; mismo que permite llevar a cabo el desarrollo del plan de trabajo que apruebe la Comisión al iniciar sus actividades.

Asimismo, si se fija un período de dos años, en aquellas empresas que rijan sus relaciones laborales mediante contratación colectiva, el término del mandato de los representantes, prácticamente coincidirá con la renovación del contrato colectivo. En consecuen-

cia, cuando en este último se modificaran -- las bases para la integración y funcionamiento de la Comisión, la renovación total de la misma facilitaría la aplicación de las nuevas bases.

Se piensa contraproducente, el acordar un -- plazo indefinido de duración en los cargos.

2.2.4. DESIGNACION DE REPRESENTANTES

Establecido por acuerdo entre Empresa y Sindicato, o a falta de éste, entre Empresa y Trabajadores, el número de integrantes de la Comisión, requisitos de los mismos y duración en el cargo, ambos sectores procederán a designar a sus representantes.

2.2.4.1. DESIGNACION DE REPRESENTANTES PATRONALES

La Empresa notificará por escrito a cada uno de ellos su designación, indicando duración en el cargo y carácter de la designación: Representante Titular o Suplente.

Si hubiere Sindicato, comunicará al mismo -- las designaciones efectuadas, en caso contrario, lo hará del conocimiento de los trabajadores.

Es conveniente levantar acta de la designa--ción de representantes en la que consten las especificaciones señaladas anteriormente, -- así como la aceptación del cargo por los re--presentantes.

2.2.4.2. DESIGNACION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJA DORES

En lo que respecta a los representantes, de--berán considerarse los siguientes casos:

- Designación por el Sindicato.

Cuando la Empresa rigiere sus relacio--nes laborales mediante contratación co--lectiva, el Sindicato Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo designará a los representantes conforme al proce--dimiento establecido en su estatuto.

El Sindicato comunicará la designación a los Representantes y a la Empresa.

- Elección en Asamblea de Trabajadores.

Al faltar el Sindicato, los Representantes serán elegidos por la mayoría de los Trabajadores de la Empresa, reunidos en asamblea; de dicha asamblea se levantará un Acta en la que se indicará:

Requisitos que deberán reunir los Representantes;

Nombre de los Representantes elegidos, señalándose, respecto a cada uno de ellos, su carácter de representante titular o suplente;

Duración en el cargo; y

Aceptación del cargo por los Representantes elegidos.

Firmarán el Acta los Representantes - -

Electos y los Trabajadores Asistentes a la Asamblea; debe recabarse la firma de cada uno de ellos.

2.2.5. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION

Plazo para su Constitución.

La obligación de constituir en cada Empresa, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, surge a partir de la vigencia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, esto es, desde el lro. de mayo de 1978.

En las Empresas de nueva creación, deberá -- procederse de inmediato a integrar su Comi-- sión.

Respecto a la obligación de informar a la -- U.C.E.C.A. sobre la integración y funciona-- miento de la Comisión, es preciso distinguir:

- Empresas que rigen sus relaciones laborales por contrato individual de traba-

jo; y

- Empresas que rigen sus relaciones laborales por Contrato Colectivo de Trabajo.

En el caso de las primeras la Ley Federal -- del Trabajo establece que deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60-días de los años impares, los Planes y Pro-- gramas de Capacitación y Adiestramiento que, de común acuerdo con los Trabajadores, hayan decidido implantar; deberán informar asimis-- mo, sobre la constitución y bases generales-- de funcionamiento de las Comisiones Mixtas - de Capacitación y Adiestramiento. (4).

Con respecto a las Empresas en la que existe contrato colectivo de trabajo, el ordenamien-- to laboral estipula que éstos contendrán las

(4).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ley Fe-- deral del Trabajo. (4a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1981) Artículo 153-0. p. 118.

bases para la integración y funcionamiento - de las Comisiones. (5). Igual requisito de-- ben cumplir los Contratos de Ley. (6).

Es preciso señalar, asimismo, que las Empre- sas que rigen sus relaciones laborales me- - diante contratación colectiva, deben someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sus planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro de los- 15 días siguientes a la celebración, revi- - sión o prórroga de su contrato colectivo. (7) Considerando la existencia de un plazo legal para su presentación de dichos planes y pro- gramas, así como las funciones que respecto- a ellos competen a las Comisiones, estas Em- presas deberán presentar ante la autoridad - laboral la información relativa a dichos or- ganismos en el plazo antes señalado.

(5).- Ibid; Artículo 391. p. 208.

(6).- Ibid; Artículo 412. p. 214.

(7).- Ibid; Artículo 153-H. p. 118.

2.2.6. BASES GENERALES DE INTEGRACION Y FUNCIONA-
MIENTO

Para establecer las bases generales de integración y funcionamiento, es necesario tomar en cuenta las recomendaciones que mediante el Oficio 01-2279 se han hecho para las Empresas con 20 o más trabajadores:

- a). En términos generales, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con sub-comisiones en razón de la dispersión geográfica de los establecimientos de la Empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.
- b). Cuando las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en las empresas o establecimiento no sean extensivas a los trabajadores de confianza, se podrá integrar una comisión mixta específica para este tipo de

trabajadores.

- c). Integrar más, de una comisión mixta, -- cuando existiendo en la empresa más de un contrato colectivo con Sindicatos Ti tulares diferentes, no exista acuerdo - entre éstos para formar una sola comi-- sión.

En comisiones integradas por un repre-- sentante de cada Sector las bases se li mitarán a establecer fundamentalmente, - disposiciones relativas a:

- Integración de la Comisión.
- Funciones de la misma, y
- Periodicidad de las Sesiones.

Cuando el número de representantes sea mayor, a fin de evitar tropiezos, será necesario es tablecer disposiciones que normen adecuada-- mente el funcionamiento de un organismo más- complejo.

El Oficio 91.-5197 señala diversas cláusulas

cuya inclusión en las bases generales de integración y funcionamiento coadyuvará al eficaz desempeño de las funciones que le competen, a saber:

"La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se integrará con representantes -- propietarios de los Trabajadores y por igual número de representantes del patrón.

Por cada representante propietario, se designará un suplente".

Es conveniente la designación de representantes suplentes, a fin de que en caso de renuncia, incapacidad, ausencia temporal o definitiva, etc., de un titular, inmediatamente -- asuma sus funciones al respectivo suplente.

En caso de no haberse designado suplentes, -- la demora en cubrir la vacante gravitaría negativamente en el funcionamiento de la Comisión.

Nada obsta a que los representantes suplen--

tes asistan a las sesiones de la Comisión, -
con voz pero sin voto.

Tocante al funcionamiento de la Comisión, el
Oficio recomienda incluir la siguiente cláusula:

"La Comisión designará, de entre los re
presentantes propietarios, un Presiden
te y un Secretario de Actas.

Dichas designaciones tendrán una dura--
ción de

Ambos sectores se rotarán en el desempe
ño de esas funciones.

En un período corresponderá a un Sector
nombrar, de entre sus representantes, -
al Presidente y al otro Sector, desig--
nar Secretario de Actas y así sucesiva-
mente."

Es preciso puntualizar que el Presidente de-
la Comisión fungirá sólo en carácter de mode
rador o Presidente de Debates y no tendrá vo
to de desempate, por cuanto asignarle ésta -

última facultad, implicaría alterar la paridad que es inherente a éstos organismos.

En relación al Secretario de Actas, las principales funciones inherentes a ese cargo son levantar Acta de las Sesiones y recabar la firma de los asistentes. Es por tanto, responsable de la guarda y conservación del Libro de Actas.

Respecto a las funciones de la Comisión, se remite a lo expuesto en el punto 2.1.1 del presente capítulo.

Tocante a las sesiones de la Comisión, el Oficio sugiere la siguiente cláusula:

"La Comisión celebrará una reunión ordinaria mensual".

Obviamente, esta es la periodicidad mínima que se estima necesaria a fin de propiciar el buen funcionamiento de la Comisión.

Es conveniente, asimismo, que se establezcan

disposiciones relativas a la convocatoria a sesiones extraordinarias.

Igualmente, es preciso señalar que de cada reunión ordinaria o extraordinaria que celebre la Comisión, se levantará un Acta, la -- que se asentará en el Libro respectivo y será firmada por todos los asistentes.

Por último, el Oficio recomienda que se establezca una cláusula del tenor siguiente:

"Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos".

Las cláusulas transcritas precedentemente, -- constituyen sólo aquellas disposiciones que -- como mínimo se estima necesario establecer -- en las citadas bases.

2.2.7. INFORME SOBRE LA INTEGRACION DE LA COMISION-MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A fin de comunicar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento la

constitución de la Comisión, se ha implantado el uso de la forma U.C.E.C.A.-1.

Dicha documentación se presenta directamente, ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, o a través de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Respecto a las Empresas que, excepto en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, están sujetas a la jurisdicción local, éstas pueden presentar la forma U.C.E.C.A.-1 y documentación complementaria, por conducto de las Autoridades Locales del Trabajo; cuando dichas empresas se domicilien en el Distrito Federal podrán efectuar la aludida presentación ante los Centros Delegacionales de Promoción del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECA), pertenecientes a la Unidad Promotora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UPECA).

La forma citada se presenta por triplicado, acompañada de un ejemplar de cada uno de los

siguientes documentos:

- Documento que acredita la designación - de los representantes de los trabajadores por parte del Sindicato o, a falta- de éste, documento que acredita su elección por la mayoría de los trabajadores.
- Documento que acredita la designación - de los representantes patronales.
- Acta Constitutiva de la Comisión Mixta- de Capacitación y Adiestramiento, incluyendo sus bases generales de funciona-- miento.
- Copia del Contrato Colectivo de Trabajo o Transcripciones de las Cláusulas so-- bre Capacitación y Adiestramiento, debidamente firmadas por trabajadores y pa- trones.

Cuando la relación laboral se rija por- Contrato Ley no se acompañará copia del mismo.

Es necesario aclarar que según el Ofi--
cio 01-2279, "las empresas que cuenten--
con menos de 20 trabajadores y tengan --
Contrato Colectivo, informarán a la Di--
rección de Capacitación y Adiestramien--
to de U.C.E.C.A., de la integración de--
su Comisión Mixta de Capacitación y --
Adiestramiento, exhibiendo exclusivamen--
te la forma U.C.E.C.A-1 por triplicado,
omitiendo la presentación de los docu--
mentos que se relacionan en el Aparato--
V de la misma".

2.2.8. MODIFICACIONES EN LA ESTRUCTURA Y EN EL FUN-- CIONAMIENTO

Debido a la dinámica de la Empresa, pueden --
haber cambios de personal, expansiones, modi--
ficaciones tecnológicas u otros que afecten--
directamente a la Comisión Mixta de Capaci--
tación y Adiestramiento, en su estructura o --
funcionamiento.

En tal sentido, se ha recomendado que cuando haya sustitución de integrantes, aumento o - disminución en su número, cambios de dura- - ción en el cargo, etc. Esto se reporte a la- U.C.E.C.A., en un documento anexo, que con- - tenga la mención del nombre de la empresa y- el número de registro de la comisión corres- pondiente.

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

C A P I T U L O 3

PLANEACION DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

En este capítulo del trabajo quedó establecido, el curso de Acción Concreto que se siguió en la investigación, a efecto de hacer posible la obtención de la información que nos era necesaria, para el logro de las metas del trabajo que habíamos emprendido.

Por lo cual se estableció en primer plano, la fijación de los objetivos y de las hipótesis que habrían de orientar la investigación. En segundo término se efectuaron aquellas operaciones que nos eran necesarias para estructurar el marco de referencia de nuestra investigación. Como tercer y último plano, se elaboró el instrumento de recolección de datos, estableciendo los pasos necesarios para su integración.

Con lo cual, la investigación de campo quedó establecida de la siguiente manera:

3.1. OBJETIVOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Se estableció como Objetivo General del Trabajo de Investigación el siguiente:

- a) Conocer la problemática que vive el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, a través del comportamiento que manifiestan -- los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, a fin de formular recomendaciones y posibles cursos de acción -- a seguir que permitan coadyuvar a resolver -- el problema.

Con el propósito de hacer sencillo el logro del Objetivo General de este trabajo, se -- planteó la necesidad de establecer una serie de Objetivos Particulares, los cuales nos -- permitieron de una manera más fácil el logro del objetivo mencionado anteriormente y a la vez nos ayudaron a expresar de manera más -- clara, que es lo que se buscaba lograr con -- este trabajo de investigación.

Objetivos Particulares:

1. Determinar el grado de participación de los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, en los procesos de formación profesional de los trabajadores.
2. Determinar si los integrantes de la Comisión son los elementos adecuados para los cargos que ocupan.
3. Determinar si los cursos y eventos efectuados en materia de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas, se sujetan al Plan y Programas previamente establecidos.
4. Determinar si se cuenta en las empresas con los recursos necesarios, para llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
5. Tener una visión panorámica, de la situación real del funcionamiento interno

de las Comisiones en las empresas.

Estos objetivos sirvieron de base para la --
formulación de las hipótesis del trabajo de--
investigación, con las cuales se hubieron de--
orientar nuestros esfuerzos para la consecu--
ción de los mismos y del objetivo general.

3.2. PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

En este punto del trabajo de investigación se esta-
blecieron las hipótesis o respuestas tentativas, --
que se dieron a la problemática del Sistema Nacio--
cional de Capacitación y Adiestramiento.

Por lo tanto, se procedió a formular una hipótesis--
por cada uno de los objetivos particulares estable-
cidos en el punto anterior.

Hipótesis:

1. La falta de interés de los integrantes de la
Comisión con respecto a las actividades que-
les competen, determina que su participación
sea baja, en los procesos de Capacitación y-

Adiestramiento de los trabajadores.

2. El desconocimiento de las actividades que deben realizar cada uno de los integrantes de la Comisión, en el proceso de formación profesional de los trabajadores, impide que estos sean los indicados para los cargos que ocupan.
3. El cambio en los cursos y eventos autorizados en materia de capacitación y Adiestramiento, afectan el aprendizaje de los trabajadores.
4. La carencia de recursos en las empresas, para efectuar la Capacitación y el Adiestramiento, restringen el logro de una eficiente preparación de los trabajadores.
5. El desconocimiento del funcionamiento interno de las Comisiones en las empresas, impide que se apliquen medidas correctivas, a fin de que se cumplan con los objetivos de estas.

3.3. DETERMINACION DEL UNIVERSO

El Universo de la investigación quedó determinado, - por aquellas empresas que contaban con Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento registrada ante la UCECA, ya que el funcioramiento de esta en los - procesos de formación profesional de los trabajado- res, era la característica o atributo que nos inte- resaba estudiar, a efecto de obtener explicaciones- y predicciones de carácter general con respecto a - la problemática del Sistema Nacional de Capacita- - ción y Adiestramiento.

Por lo tanto, el Universo quedó definido por las -- 67,263 empresas que tenían integrada su Comisión -- Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Registradas en la UCECA hasta Junio de 1981.

3.4. DETERMINACION DE LA POBLACION SUJETA A INVESTIGA- - CION

Se determinó para fines de este estudio, que la po- blación sujeta a investigación quedará integrada, - por la Gran Empresa del Area Metropolitana.

Esta decisión fue tomada en base, a los factores -- que se enumeran a continuación:

1. La magnitud del universo de la investigación.
2. La gran dispersidad geográfica que existía - en las empresas que integraban el universo.
3. El atributo o característica objeto de la investigación, se encontraba distribuida de manera bien homogénea, en todas y cada una de las empresas que conformaban el universo.
4. Los recursos humanos con los que se contaba- para realizar la investigación de campo.
5. El tiempo de que se disponía para el traba-- jo.

Una vez que se valoró cada uno de los factores y se tomaron en cuenta los objetivos del trabajo, se llegó a la conclusión mencionada anteriormente.

Cabe mencionar, que otro factor importante para de- terminar la población fue: la realización de la ta- xonomía del universo, de acuerdo al número de inte-

grantes con que contaba cada empresa, basada en el criterio utilizado por la UCECA.

Con lo cual, la taxonomía de las empresas quedó de la siguiente manera:

- a) Grande.- La que contaba con más de 100 trabajadores.
- b) Mediana.- La que contaba con menos de 100 y más de 20 trabajadores.
- c) Pequena.- Aquella que contaba con menos de 20 trabajadores.

3.5. DETERMINACION DE LA MUESTRA

La metodología que se siguió para determinar la muestra fue la siguiente:

3.5.1. TIPO DE MUESTREO

En primer término se convino en seleccionar el tipo de muestreo que mejor se apegaba a las metas y recursos del trabajo. Una vez he

cho lo anterior, fue elegido el método de --
Muestreo de Juicio, por considerarlo el más-
adecuado para la selección de la muestra.

Esto se debió, a que el atributo investigado se encontraba presente, de manera homogénea- en todas las empresas que conformaban la población y no había problema con respecto a - si el elemento elegido para integrar la muestra, tenía o no, determinado grado de probabilidad de contener la característica o atributo que se deseaba investigar.

3.5.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Se determinó como tamaño razonable para la - muestra la cantidad de 30 empresas, con lo - cual se consideró que se garantizaba el cumplimiento de los objetivos establecidos en - este trabajo.

Para determinar el tamaño de la muestra, se- tomaron en cuenta factores como:

1. La cantidad de información que se necesitaba para cumplir con las metas del trabajo.
2. Los recursos de que se disponía, para el levantamiento de la información de campo.
3. El grado de conglomeración que existía, en las empresas que integraban la población sujeta a investigación.
4. Los distintos factores involucrados en la movilidad de cada entrevista.

Tomando en consideración la importancia de cada factor, así como su influencia para determinar el tamaño de la muestra, se tomó la decisión arriba mencionada.

3.5.3. FIJACION DE LA MUESTRA

Puesto que el muestreo elegido fue de juicio, la distribución de la muestra quedó determinada de manera implícita en la selección de-

cada uno de los elementos de la misma.

3.5.4. PROCEDIMIENTO DE LA SELECCION

Para lograr la selección de aquellos elementos que nos interesaban, a efecto de integrar la muestra representativa del trabajo se utilizó, el método de Muestreo de Juicio, elegido por nosotros para este caso. Con lo cual, la selección de los elementos componentes de la muestra se hizo en base, a las apreciaciones personales de cada uno de nosotros de aquellas empresas que eran susceptibles de ser muestreadas.

3.5.5. SELECCION DE LA TECNICA DE INVESTIGACION

Con el propósito de obtener la información necesaria para comprobar o disprobar las hipótesis de este trabajo, y por ende que nos permitiera la consecución de los objetivos fijados, se convino, en utilizar la técnica de cuestionario, apoyada en la entrevista directa.

Para lo cual la investigación se realizó, -- por medio de una plática introductoria a fin de infundir confianza en los entrevistados, - y proceder de esa manera a efectuar el llenado del cuestionario.

Lo anterior nos permitió, tener una observación directa de las reacciones que manifestaron los entrevistados al momento de ser aplicado el cuestionario. Lo cual nos ayudó de - manera un tanto subjetiva, a determinar el - grado de validez de las respuestas de los -- elementos seleccionados.

3.6. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Para la elaboración del diseño y contenido del cuestionario, se siguieron los siguientes pasos:

3.6.1. TORMENTA DE IDEAS

En la realización del cuestionario se utilizó la técnica de tormenta de ideas, mediante la cual los miembros del grupo formulamos to

das las preguntas que se nos ocurrieron, encausadas a la obtención de información para lograr la comprobación o disprobación de las hipótesis de este trabajo.

Se establecieron como base, para el diseño de las preguntas las siguientes normas:

1. Que fueran cerradas, para tabularse con mayor facilidad.
2. Que fueran exclusivamente relacionadas con cada una de las hipótesis del trabajo.
3. Que no se dirigieran hacia otros aspectos, no relacionados con el trabajo a realizarse.

De esta manera se obtuvo un universo, de 101 posibles preguntas.

3.6.2. SELECCION DE PREGUNTAS

El siguiente paso fue, analizar los pros y -

los contras de cada una de las preguntas formuladas, de acuerdo a las opiniones personales de cada uno de los integrantes del trabajo, para poder diseñar un cuestionario acorde a los objetivos perseguidos en el trabajo.

3.6.3. INTEGRACION DEL CUESTIONARIO

Realizada la selección de las preguntas, se concluyó la formación del cuestionario: buscando el buen planteamiento de las preguntas, que fueran comprensibles y concretas, que permitieran obtener la información deseada; que no fueran molestas para los entrevistados y que hicieran interesante la resolución del cuestionario; mismo que se integró con 28 preguntas, enfocadas totalmente a obtener información del funcionamiento de la Comisión Mixta y de la situación existente en los procesos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores en las empresas.

3.6.4. PRUEBA DE FUNCIONALIDAD

Una vez redactado el cuestionario se llevó a cabo una prueba piloto para verificar la fiabilidad, operatividad y validez del mismo, la cual se aplicó en tres empresas competentes del universo. Asimismo esta prueba se hizo; con el objetivo de darnos cuenta si el cuestionario cumplía o no con su cometido, con el fin de efectuar las correcciones que fueran precedentes.

3.6.5. CORRECCION DEL CUESTIONARIO

Obtenido el resultado de la prueba piloto, se procedió a realizar las correcciones que se consideraron eran necesarias en el cuestionario, a efecto de lograr, la mejor obtención de los datos que nos interesaban para efectos del trabajo.

3.6.6. CUESTIONARIO DEFINITIVO

Realizadas todas y cada una de las etapas an

teriormente expuestas, se logró integrar el cuestionario definitivo (Anexo 2); el cual cuenta con veintisiete preguntas cerradas y una abierta, todas encausadas a obtener la información necesaria, para el desarrollo y logro de los objetivos de este trabajo de investigación.

Por consiguiente el cuestionario definitivo quedó constituido, de veintiocho preguntas; las cuales fueron distribuidas de manera estratégica, con el objeto de asegurar en lo posible la validez de las respuestas de los entrevistados.

Es importante señalar, que las preguntas que integraron el cuestionario fueron elaboradas cada una de ellas, en base a los objetivos e hipótesis particulares que se establecieron como indispensables, para el logro de este trabajo de investigación.

Partiéndose del planteamiento de elaborar -- por cada una de las hipótesis, una serie de-

preguntas que nos permitieran efectuar la --
comprobación o disprobación de cada una de las
mismas. Con lo cual las preguntas surgieron--
como respuesta, a nuestra necesidad de con--
tar con información suficiente y adecuada, -
que nos permitiera conocer la problemática -
que vive el Sistema Nacional de Capacitación
y Adiestramiento.

C A P I T U L O 4

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACION

4.1. DISTRIBUCION DEL TRABAJO DE CAMPO

Para llevar a cabo la investigación de campo, que vendría a darnos una visión real de la situación en las empresas en cuanto a Capacitación y Adiestramiento, se optó por dividir el Distrito Federal en dos zonas, Zona Norte y Zona Sur, cubriendo cada una de ellas un grupo, formado por igual número de integrantes del equipo de trabajo, aplicando en cada una de las zonas el mismo número de cuestionarios.

Nuestra forma de presentación en cada una de las Empresas a las que asistió fue la siguiente:

"Somos estudiantes de la U.N.A.M., estamos llevando a cabo nuestro trabajo de Seminario de Investigación para recibir el Título de Licenciado en Administración, para lo cual estamos aplicando un cues-

tionario que vendrá a complementar nuestro trabajo".

4.2. EXPERIENCIAS DE LA INVESTIGACION

Durante la aplicación de los cuestionarios se observaron actitudes de gran importancia, que nos permitieron detectar que la información proporcionada en algunos casos, no era acorde con las actitudes tomadas por los entrevistados.

Las experiencias obtenidas al aplicar el cuestionario en las empresas, las consideramos de mucha importancia por el hecho de que nos sirvieron como base, para darnos una idea y formarnos un criterio, del interés que demuestran los integrantes de las Comisiones Mixtas, de parte de las empresas y del sector de los trabajadores, ante la problemática de la capacitación y el adiestramiento en México.

En la presentación hacíamos hincapié de que el cuestionario era dirigido a integrantes de la Comisión Mixta, por lo cual en su mayoría nos turnaban con el Jefe de Personal, del Departamento de Relaciones

Industriales o el encargado de la capacitación en la Empresa. Al señalar el objeto de nuestra visita se notaba un aire de desconfianza hacia nosotros, creyendo que se trataba de inspectores por lo cual nos solicitaban alguna identificación, la que mostrábamos en los casos que se requerían.

A través de la presentación y la plática introductoria con las personas que resolverían el cuestionario se notó, que una gran mayoría de los entrevistados no tenían los suficientes conocimientos como para hacer preguntas, acerca de las dudas que les surgían.

Otro aspecto que es importante mencionar, es que los trabajadores en su mayoría desconocen que es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, ya que al preguntar quien podría resolver el cuestionario, no sabían de lo que se les hablaba.

Dentro de las experiencias vividas, podemos hacer una distinción, entre positivas y negativas. Mencionamos ahora, las experiencias más sobresalientes y que ponemos a consideración del lector, para que --

forme su propio juicio independientemente de los resultados obtenidos de la investigación de campo.

4.2.1. EXPERIENCIAS NEGATIVAS

Dentro de las experiencias vividas que consideramos como negativas pero que vale la pena mencionar, estan entre otras las siguientes.

Al llegar a una empresa y después de indicarles nuestro propósito, nos pasaron con el Gerente de Personal de dicha empresa, quien -- tras de observar el cuestionario nos señaló-- que tenía mucho trabajo, y que por tal motivo no tenía tiempo para resolvernoslo, nosotros tratando de lograr que nos lo resolviese, le indicamos que si no era molestia se -- lo podríamos dejar y pasar a recogerlo posteriormente, a lo cual nos respondió negativamente, aludiendo y poniendo como pretexto, -- el mucho trabajo que decía tener, pero la -- verdad sea dicha, según nuestro punto de vista, no tenía ningún conocimiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

En otra empresa se suscitó el caso que: Al tratar de aplicar el cuestionario a un integrante de la Comisión, representante de los trabajadores, se puso muy nervioso y con temor a contestarlo, indicándonos que el no podía tomar la decisión de contestar el cuestionario por su propia cuenta sin consultar al patrón, porque existían preguntas que el no conocía. Cabe hacer la mención, que al ser integrante de la Comisión, cuando menos debe saber las funciones que les corresponden a los integrantes, y por lo visto esta persona no tenía ni idea de lo que se le preguntaba en el cuestionario.

El Gerente de una empresa, al solicitarle su aprobación para aplicar el cuestionario a una persona integrante de la Comisión, nos informó que la única persona encargada de "esos asuntos", se encontraba en España y que regresaría en dos meses. ¿Gustan dejar el cuestionario y venir por el en ese tiempo?

Otra reacción observada fue la siguiente: Al llegar a una empresa, la secretaria no sabía nada del asunto, por lo que decidimos regresar al otro día para entrevistar al administrador, al llegar con esta persona, observó el cuestionario por espacio de 30 segundos y después esta fue su contestación; bien señores su cuestionario está "muy completo", pero aquí en la empresa no existen esas cosas, si quieren que se los conteste dejérmelo con la secretaria, a ver que puedo contestarles, si les interesa.

En otra empresa sucedió lo siguiente: Al llegar nos atendió la Contadora General, que su puestamente era integrante de la Comisión, y al observar el cuestionario nos indicó que - si lo contestaría, pero que volviéramos por el en unos "15 días", porque según, lo notó - "un poco laborioso", por lo que respondimos - que si tenía alguna duda nosotros se la resolveríamos, a lo que respondió; no, mejor - vengan por el en la fecha que les indiqué --

(no lo contestó).

En otra definitivamente ni dejaron explicarles de que se trataba, simplemente nos informaron lo siguiente: "Tenemos órdenes del licenciado de no atender a ningún estudiante, - porque por el momento no se está concediendo ninguna entrevista.

En otra empresa, al indicarles que se trataba de una entrevista sobre Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, todos sin excepción se mostraron muy nerviosos, al parecer nos confundieron con inspectores o algo por el estilo, por lo que una persona solicitó el cuestionario y al observarlo nos pidió identificación, a lo que accedimos mostrándole la credencial de la escuela, después nos dijo: "bien, yo se los contestaré", y resultó ser el dueño de la empresa.

Al llegar a otra empresa, preguntamos por un integrante de la Comisión, y nos pasaron con la encargada del personal, la cual nos indi-

có que era integrante de la Comisión y que con gusto respondería al cuestionario, pero al empear a ver las preguntas esta fue su reacción: No se si pueda contestarles todas las preguntas, porque la capacitación en la empresa la imparten instructores "extranjeros".

Nuestro punto de vista fue que esta persona no estaba enterada de sus funciones, y además ninguna pregunta estuvo dirigida a capacitadores.

Dentro de las experiencias negativas, enunciaremos también las siguientes:

Llegamos a la empresa y nos encontramos con un integrante de la Comisión quien dijo ser representante del patrón, dicha persona prometió contestar el cuestionario en un lapso de dos días, acudimos a la fecha indicada y aún no lo respondía y así sucedió en cinco ocasiones en un lapso de 15 días aproximadamente, por lo que optamos por no ir a reco--

gerlo dado el interés que había mostrado y con seguridad nunca nos lo contestaría.

Asimismo, nos sucedió en varias empresas lo siguiente:

Al pedir autorización para aplicar el cuestionario a un integrante de la Comisión, nos pedían que lo dejáramos con las secretarias, aludiendo que no tenían tiempo para atendernos por el momento y que pasáramos por el -- posteriormente, llegábamos a la fecha indica da y se nos entregaba el cuestionario sin va rias preguntas por resolver, a lo que tratá- bamos de lograr que nos fuesen contestadas - dichas preguntas, pensando que quizá tenían- dudas al respecto y que nosotros podríamos - esclarecerles las preguntas, pero siempre se oponían a la entrevista directa y se hacían- los ocupados, dejándonos el cuestionario in- completo y por lo tanto inservible para nues tros fines.

Por último narraremos la siguiente experien-

cia:

Al entregar el cuestionario a un integrante de la Comisión, representante del patrón, -- nos comunicó que apenas hacia cuatro meses -- que habían hecho el trámite para registrar -- su Comisión y además todavía no recibían con-- testación por lo que no era posible contes-- tar a nuestro cuestionario. Por lo cual no -- insistimos más y nos retiramos.

Aquí también nos dimos cuenta que esta persona no estaba bien documentada sobre el asunto, porque si la UCECA no contesta después -- de dos meses, quiere decir que la integra-- ción de la Comisión y por ende de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de la empresa ya han sido aceptados.

4.2.2. EXPERIENCIAS POSITIVAS

Afortunadamente no todo lo experimentado fue negativo, nos encontramos con gente conocedora del tema, gran aceptación, interés y buen

trato, por lo cual mencionaremos algunas de las experiencias obtenidas:

En una empresa de capital extranjero nos --
atendió el Gerente y nos concedió el tiempo--
necesario, dicha persona contestó al cuestioo
nario en nuestra presencia y además nos na--
rraba acontecimientos suscitados respecto a--
las preguntas que nos contestaba. Una vez --
terminada la entrevista nos dio su punto de-
vista, acerca de la Comisión Mixta de Capacio
tación y Adiestramiento, y del Sistema Nacioo
nal, el cual a continuación lo ofrecemos a --
su consideración:

En primer lugar estaba de acuerdo, en que la
capacitación y el adiestramiento son los eleo
mentos indicados para elevar la calidad y --
cantidad de la producción en las empresas, y
que además permiten elevar los conocimientos
de los trabajadores en materia de trabajo, --
lo cual les reditúa en mejores sueldos.

En segundo lugar mencionaba, que los dueños-

de la empresa lo sienten como una imposición más, porque la ley sólo impone sanciones a la empresa, siendo que también los trabajadores en su mayoría no aportan cooperación, es decir los trabajadores deberían estar obligados a recibir la capacitación.

Nos comentaba casos, en los cuales varios de sus trabajadores sujetos a capacitación no asistían a los cursos, otros no acataban las órdenes, etc., en resumen nos indicó que si hubieran sanciones que se hicieran efectivas, tanto a empresas como a trabajadores las cosas mejorarían enormemente.

En otra empresa en la cual obtuvimos también buena cooperación, nos dieron su punto de vista el cual lo menos a su consideración:

Opinaban que el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento estuvo mal delineado, eran de la opinión de que deberían exigir mayores y mejores resultados a las empresas que cuentan con mayor grado de complejidad -

en sus procesos de producción, las cuales requieren de mejores planes, es decir a las empresas medianas y pequeñas se les debe plantear un sistema que esté de acuerdo a sus recursos y necesidades. En las grandes empresas que cuentan con más recursos decían, si encaja salvo ciertos detalles, el actual Sistema Nacional.

Dentro de las experiencias de carácter positivo también vividas, tenemos la siguiente:

Después de contestarnos el cuestionario nos sugirieron lo siguiente: El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se elaboró exigiendo cooperación y resultados, lo que no se ha obtenido plenamente, debido a que muchas empresas no cuentan con apoyo para prestar una capacitación adecuada, y por lo tanto la capacitación que imparten es de forma arbitraria, es decir cada quien la da "como les dan a entender".

En conclusión piensan que con más apoyo se -

podrían obtener mejores resultados, ese apoyo sería de carácter técnico y económico concluyeron.

C A P I T U L O 5

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Es importante señalar, que para efectuar el análisis e interpretación de la información que se obtuvo de los cuestionarios se partió; de la clasificación de las respuestas emitidas en cada uno de los mismos, de acuerdo, a cada una de las hipótesis que se pretendían comprobar o disprobar.

Esto es, las respuestas se agruparon en base a las preguntas que se formularon para cada una de las hipótesis; con lo que las respuestas quedaron reunidas de acuerdo a la esencia de las mismas.

El cuadro que a continuación se presenta, marcó el punto de partida, para la clasificación de las respuestas que se obtuvieron en los cuestionarios.

Cabe mencionar, que para lograr las conclusiones de la investigación se procedió a través de la realización de cinco apartados, los cuales se elaboraron con base al cuadro

MATRIZ DE HIPOTESIS-RESPUESTAS.

HIPOTE- RES- PUESTA. SIS.	I	2	3	4	5
I					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

hipótesis-respuestas mencionado arriba, un apartado por cada objetivo e hipótesis que se pretendía alcanzar.

Consideramos que no se debe pasar por alto mencionar, que las personas que contestaron el cuestionario eran en su totalidad, representantes del patrón en la Comisión. Por lo que el grado de generalización de las hipótesis tienen cierto grado de limitación.

5.1. ANALISIS Y CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

En este punto se han establecido, cada uno de los apartados a los que se hizo mención en el punto anterior, quedando integrados de la siguiente manera:

- 1o.- El objetivo e hipótesis, con base en los cuales se formularon cada uno de los reactivos.
- 2o.- El análisis e interpretación de las respuestas emitidas por los entrevistados, así como sus correspondientes tablas de frecuencias.
- 3o.- Las conclusiones, resultado del análisis e interpretación de cada uno de los reactivos-

formulados, para la comprobación o disprobación de las hipótesis en cada caso en especial.

A continuación se presentan, cada uno de los cinco apartados.

5.1.1. ANALISIS Y CONCLUSION DE LA HIPOTESIS 1

OBJETIVO: Determinar el grado de participación de los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, en los procesos de formación profesional de los trabajadores.

HIPOTESIS: La falta de interés de los integrantes de la Comisión con respecto a las actividades que les competen, determina que su participación sea baja, en los procesos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Para el logro de este objetivo e hipótesis se formularon, los reactivos número--

ros: (5) (7) (8) (9) (11) y (22)

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS REACTIVOS:

5.- ¿Qué tiempo dedica en promedio semanalmente, a sus actividades como integrante de la Comisión?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 5

Tiempo	Frecuencia	%
0 a 30 minutos	5	16.7
30 a 1 hora	10	33.3
1 a 2 horas	7	23.3
2 a más horas	8	26.7
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Los datos que se obtuvieron en esta pregunta nos indican, que el 50% de los entrevistados dedican una hora o más por semana, a sus actividades como integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

7.- ¿Cómo considera la comunicación existente entre la Comisión y sus representados?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 7

Comunicación	Frecuencia	%
Excelente	2	6.7
Buena	18	60.0
Regular	10	33.3
Mala	0	0.0
Pésima	0	0.0
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- En este reactivo los entrevistados manifestaron, que el 66.7% de ellos creen, - que la comunicación que existe entre la Comisión y sus representados es buena o excelente.

8.- ¿Se cuenta con algún método para levantar la información, en lo relacionado a la operación del sistema de capacitación y adiestramiento de los trabajadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 8

Metodo	Frecuencia	%
SI	25	83.3
NO	5	16.7
TOTAL	30	100.0%

TABLA DE FRECUENCIAS DE LOS METODOS UTILIZADOS

Metodo	Frecuencia	%
Cuestionarios	8	20.5
Entrevistas	16	41.0
Ob. Directa	12	30.8
Otros	3	7.7
TOTAL	39	100.0%

ANALISIS.- El 83.3% de las personas expresó, que - sus Comisiones si cuentan con un método para levantar la información en lo relacionado a la operación del sistema de capacitación y adiestramiento. De los cuales, el más favorecido es el de las entrevistas.

9.- ¿Se utiliza alguna técnica, para analizar la

información que se obtiene de la operación -
del sistema?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 9

Técnica	Frecuencia	%
SI	23	76.7
NO	7	23.3
TOTAL	30	100.0%

TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS TECNICAS UTILIZADAS

Técnica	Frecuencia	%
Inducción	2	6.9
Deducción	5	17.2
Síntesis	4	13.8
Análisis	17	58.6
Otros	1	3.5
TOTAL	29	100.0%

ANALISIS.- En este renglón se concluyó, que un - -
76.7% de las Comisiones son las que uti
lizan alguna técnica para analizar la -
información que se obtiene de la opera-
ción del sistema; siendo la más utiliza

da, la técnica de análisis con un 58.6%.

- 11.- ¿Con qué frecuencia se revisan las acciones-
efectuadas, en materia de capacitación y - -
adiestramiento?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 11

Periodo	Frecuencia	%
Permanentemente	9	30.0
Frecuentemente	16	53.3
Rara vez	4	13.3
Nunca	1	3.4
TOTAL	30	100.0

ANALISIS.- El 83.3% de los entrevistados señaló, -
que las Comisiones a las que pertenecen
revisan frecuente o permanentemente, --
las acciones efectuadas en materia de -
capacitación y adiestramiento.

- 22.- ¿Qué tanto participa usted como integrante -
de la Comisión, en las decisiones que se to-
man, en relación a la capacitación y el - --
adiestramiento de los trabajadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 22

Participación	Frecuencia	%
En todas	5	16.7
En gran parte	19	63.3
En algunas	6	20.0
No participa	0	0.0
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- El 80% de las personas entrevistadas indicó, que ellos participan en gran parte o en todas las decisiones que son tomadas con relación a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

CONCLUSION.- La hipótesis número uno quedó dis--
probada, como resultado de los si--
guientes puntos:

1.- Los integrantes de las Comisio-
nes dedican buena parte de tiemo
po, a sus actividades dentro de
las mismas.

2.- Tienen una buena comunicación -

con sus representados.

- 3.- La mayoría cuentan con un método, para levantar la información que se genera en el proceso de capacitación y adiestramiento.
- 4.- Más de 3/4 partes tienen cuando menos, una técnica para analizar la información que resulta del sistema.
- 5.- La vigilancia del sistema es buena.
- 6.- Los integrantes de la Comisión son tomados en cuenta, para la toma de decisiones que se realiza en la materia en las empresas.

5.1.2. ANALISIS Y CONCLUSION DE LA HIPOTESIS 2

OBJETIVO: Determinar si los integrantes de la Comisión son los elementos adecuados para los cargos que ocupan.

HIPOFESIS: El desconocimiento de las actividades - que deben realizar cada uno de los integrantes de la Comisión, en el proceso - de formación profesional de los trabajadores, impide que estos sean los indicados para los cargos que ocupan.

Para el logro de este objetivo e hipótesis se formularon, los reactivos núme--ros: (1) (2) (10) (12) (15) y (16)

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS REACTIVOS:

- 1.- ¿Qué tiempo lleva usted como integrante de - la Comisión mixta de capacitación y adiestramiento?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 1

Tiempo	Frecuencia	%
Hasta 6 meses	4	13.3
7 meses 1 año	10	33.3
1 a 2	12	40.1
2 a 3	4	13.3
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- La respuesta en este reactivo fue que - el 53.4% de los entrevistados tienen co- mo tiempo máximo en la Comisión Mixta - de Capacitación y Adiestramiento, de -- uno a tres años.

2.- ¿Antes de este puesto, ha desempeñado otros- cargos en la Comisión?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 2

Experiencia	Frecuencia	%
SI	5	16.7
NO	25	83.3
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- El 83.3% de las personas manifestó, que anteriormente no habían desempeñado - - otros cargos en la Comisión.

10.- ¿Al ser designado integrante de la Comisión, tenía conocimiento de las funciones que iba a desempeñar?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 10

Conocimiento	Frecuencia	%
SI	26	86.7
NO	4	13.3
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- El 86.7% de los sujetos señaló, que al ser designados integrantes de la Comisión si tenían conocimiento de las funciones que iban a desempeñar en ella.

12.- ¿Ha recibido algún tipo de preparación, para desempeñar su cargo como integrante de la Comisión?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 12

Preparación	Frecuencia	%
SI	19	63.3
NO	11	36.7
TOTAL	30	100.0%

TABLA DE FRECUENCIAS DE LOS TIPOS DE PREPARACION

Preparación	Frecuencia	%
Pláticas Intro.	8	24.2
Curso de Orien.	10	30.3
Curso de Capa.	8	24.2
Curso de Espe.	4	12.2
Otros	3	9.1
TOTAL	33	100.0%

ANALISIS.- El 63.3% de las personas indicó, que si habían recibido algún tipo de preparación para desempeñar su cargo en la Comisión. De los cuales; el 57.8% recibieron únicamente un tipo de preparación, - el 26.3% dos tipos de preparación y el restante 15.9% de tres tipos a cinco. -

Siendo el curso de orientación, el tipo de preparación más utilizada en las empresas.

15.- ¿Qué opinión tiene de sus demás colaboradores en la Comisión?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 5

Calificación	Frecuencia	%
0 a 5	1	3.3
6	5	16.7
7	11	36.7
8	10	33.3
10	3	10.0
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- En esta pregunta el 56.7% de las personas entrevistadas le otorgó a sus colaboradores en la Comisión, una calificación que oscila entre cero y siete en la tabla de diez. Esto es, los consideran como poco aptos para los cargos que ocupan.

16.- ¿En que grado considera que conoce las funciones y actividades de la Comisión?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 16

<u>Conocimiento</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>%</u>
0 a 20	3	10.0
21 a 40	2	6.7
41 a 60	12	40.0
61 a 80	6	20.0
81 a 100	7	23.3
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Solamente el 23.3% de los individuos indicó, que conocían en más de un 81% las funciones y actividades de la Comisión.

CONCLUSION.- La hipótesis número dos fue aprobada como resultado de los siguientes puntos:

1.- La mayoría de los integrantes de las Comisiones carecen de la experiencia necesaria en la materia.

2.- Si bien es cierto, la mayoría - de los integrantes de las Comisiones tienen un conocimiento - general de las actividades que - deben realizar, los mismos carecen de la total comprensión de - las funciones y actividades que la Comisión debe desempeñar en - el Sistema Nacional.

3.- Más de la mitad de los entrevistados expresaron de sus colaboradores en la Comisión, que estos son personas que apenas si - pasan de regulares, en el desempeño de sus funciones dentro de la misma.

5.3.1. ANALISIS Y CONCLUSION DE LA HIPOTESIS 3

OBJETIVO: Determinar si los cursos y eventos efectuados en materia de Capacitación y -- Adiestramiento en las empresas, se sujetan al Plan y Programas previamente establecidos.

HIPOTESIS: El cambio en los cursos y eventos autorizados en materia de Capacitación y -- Adiestramiento afectan el aprendizaje de los trabajadores.

Para el logro de este objetivo e hipótesis se formularon, los reactivos números: (3) (6) (18) (20) (24) y (28)

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS REACTIVOS:

3.- ¿En qué grado considera usted, que los capacitadores siguen el calendario establecido, para impartir sus clases o eventos?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 3					
Seguimiento Instructores	Frecuencia		%		
	Ext.	Int.	Ext.	Int.	
0 a 20	2	3	9.5	10.0	
21 a 40	4	3	19.0	10.0	
41 a 60	6	6	28.6	20.0	
61 a 80	8	11	38.1	36.7	
81 a 100	1	7	4.8	23.3	
TOTAL	21	30	100.0%	100.0%	

ANALISIS.- En este renglón encontramos; que un 30% de las empresas utilizan únicamente instructores internos, y el 70% restante - ambos tipos de instructores. De los cuales, el 57.1% de los Externos siguen el calendario establecido en menos de un - 60%. De los Internos, el 60% de ellos - siguen el calendario en más de un 61%, - para impartir sus clases o eventos.

6.- ¿Los cursos y eventos autorizados, en materia de Capacitación y Adiestramiento, sufren modificaciones durante la vigencia del plan?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 6

Modificación	Frecuencia	%
SI	20	70.0
NO	10	30.0
TOTAL	30	100.0%

TABLA DE MODIFICACION DEL PLAN EN VIGENCIA

Modificación	Frecuencia	%
0 a 20	8	40.0
21 a 40	8	40.0
41 a 60	2	10.0
61 a 80	2	10.0
81 a 100	0	0.0
TOTAL	20	100.0%

ANALISIS.- De los cursos y eventos autorizados el 70% de las personas indicó, que si se sufren modificaciones durante la vigencia del plan.

18.- ¿Qué tanto considera que se apegan los cursos y eventos, en relación a los autorizados?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 18

Relación	Frecuencia	%
Todos los casos	6	20.0
Gran parte	16	53.3
Algunos	7	23.3
Rara vez	1	3.4
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Unicamente el 20% de los entrevistados expresó, que en todos los casos se ape- gan los cursos y eventos, al plan y pro- gramas autorizaros en materia de Capaci- tación y Adiestramiento.

20.- ¿En qué grado considera, el dominio de los - instructores sobre los cursos que imparten?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 20					
Dominio Instructores	Frecuencia		%		
	Ext.	Int.	Ext.	Int.	
0 a 20	2	2	9.5	6.7	
21 a 40	1	2	4.8	6.7	
41 a 60	7	5	33.3	16.7	
61 a 80	7	13	33.3	43.3	
81 a 100	4	8	19.1	26.6	
TOTAL	21	30	100.0%	100.0%	

ANALISIS.- En esta pregunta se estableció, que el 52.4% de los instructores Externos dominan en más de 61% los cursos que imparten. A su vez, el 69.9% de los instructores Internos dominan los cursos en -- más de un 61%.

24.- ¿En qué grado considera, la calidad de la exposición de cada evento o clase, por parte - de los capacitadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 24				
Calidad Instructores	Frecuencia		%	
	Ext.	Int.	Ext.	Int.
0 a 20	1	2	4.8	6.6
21 a 40	2	0	9.5	0.0
41 a 60	8	8	38.1	26.7
61 a 80	6	14	28.6	46.7
81 a 100	4	6	19.0	20.0
TOTAL	21	30	100.0%	100.0%

ANALISIS.- Se concluyó, que el 52.4% de los instructores Externos tienen una calidad de exposición menor al 60%. Con respecto a los Internos, el 66.7% de ellos tienen una calidad mayor al 61%.

28.- ¿Cuál considera que es la causa más común, que obliga a cambiar los programas de Capacitación y Adiestramiento?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 28

Causa	Frecuencia	%
Costo	9	23.1
Tiempo	19	48.7
Falta de Inst.	4	10.3
Otros	7	17.9
TOTAL	39	100.0%

ANALISIS.- De las treinta entrevistas realizadas, solamente una persona indicó que en su empresa no habían cambios. De los que aceptaron tener cambios, once indicaron solamente una causa, siete señalaron -- dos, y una cuatro. De lo que se desprende de que 48.7% de los cambios se deben, a que el tiempo se les agota sin que puedan cumplir con los planes autorizados.

CONCLUSION.- La hipótesis número tres fue aprobada, como resultado de los siguientes puntos:

- 1.- La mayoría de los instructores no siguen el calendario estable

cido, para impartir sus clases o eventos.

2.- Los cursos y eventos autorizados en materia de Capacitación y Adiestramiento, sufren cambios, durante la vigencia del plan.

3.- Los instructores no dominan plenamente los cursos que imparten.

4.- La calidad de los instructores es bien heterogénea, en la mayor parte de las empresas.

5.1.4. ANALISIS Y CONCLUSION DE LA HIPOTESIS 4

OBJETIVO: Determinar si se cuenta en las empresas con los recursos necesarios, para llevar a cabo la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

HIPOTESIS: La carencia de recursos en las empresas, para efectuar la Capacitación y el Adiestramiento, restringen el logro de una eficiente preparación de los trabajadores.

Para el logro de este objetivo e hipótesis se formularon, los reactivos números: (4) (21) (25) y (27)

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS REACTIVOS:

- 4.- ¿En qué grado considera la calidad, de los cursos y eventos impartidos por los capacitadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 4					
Calidad Cursos	Frecuencia		%		
	Ext.	Int.	Ext.	Int.	
0 a 20	1	3	4.8	10.0	
21 a 40	3	0	14.3	0.0	
41 a 60	7	6	33.3	20.0	
61 a 80	7	12	33.3	40.0	
81 a 100	3	9	14.3	30.0	
TOTAL	21	30	100.0%	100.0%	

ANALISIS.- El resultado que se obtuvo con respecto a la calidad de los cursos y eventos -- que imparten los capacitadores fue, que el 47.6% de los Externos tienen una calidad menor al 60%. Por lo que toca a los Internos, el 70% de ellos tienen -- una calidad mayor al 61%.

21.- ¿La empresa en qué medida satisface, las necesidades materiales didácticos (útiles, pizarrones, papelería, etc.), para llevar a cabo los cursos de Capacitación y Adiestramiento?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 21

Satisfacción	Frecuencia	%
0 a 20	1	3.3
21 a 40	2	6.7
41 a 60	5	16.7
61 a 80	6	20.0
81 a 100	16	53.3
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Se encontró que en el 53.5% de los casos, se satisface en más de un 81% las necesidades de materiales didácticos, - para llevar a cabo los cursos de Capacitación y Adiestramiento.

25.- ¿En qué grado considera que se cuenta, con - las máquinas y herramientas necesarias para la capacitación y el adiestramiento de los - trabajadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 25

Grado	Frecuencia	%
0 a 20	1	3.3
21 a 40	1	3.3
41 a 60	3	10.0
61 a 80	11	36.7
81 a 100	14	46.7
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- En este reactivo el 46.7% de las personas expresó, que en sus empresas se cuenta en más de un 81% con la maquinaria y las herramientas necesarias, para efectuar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

27.- ¿En qué grado considera que se cuenta con locales apropiados, para efectuar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 27

Grado	Frecuencia	%
0 a 20	2	6.7
21 a 40	2	6.7
41 a 60	7	23.3
61 a 80	15	50.0
81 a 100	4	13.3
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Unicamente el 13.3% de los entrevista--
dos señaló, que ellos cuentan en un gra--
do máximo al 81% con los locales apro--
piados, para realizar la formación pro--
fesional de sus trabajadores.

CONCLUSION.- La hipótesis número cuatro fue apro--
bada, como resultado de los siguien--
tes puntos:

- 1.- Las empresas no cuentan con los
recursos humanos necesarios, pa--
ra impartir una eficiente capa--
citación y/o adiestramiento.

2.- La mayor parte de las Comisiones carecen de los materiales didácticos, para llevar a cabo la enseñanza de los trabajadores.

3.- No todas las empresas tienen la maquinaria y herramientas suficientes, para impartir la Capacitación y el Adiestramiento.

4.- Las empresas no cuentan con locales apropiados, para realizar la enseñanza de los trabajadores.

5.1.5. ANALISIS Y CONCLUSION DE LA HIPOTESIS 5

OBJETIVO: Tener una visión panorámica, de la situación real del funcionamiento interno de las comisiones en las empresas.

HIPOTESIS: El desconocimiento del funcionamiento interno de las Comisiones en las empresas, impide que se apliquen medidas correctivas, a fin de que se cumplan con los objetivos de estas.

Para el logro de este objetivo e hipótesis se formularon, los reactivos números: (13) (14) (17) (19) (23) y (26)

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS REACTIVOS:

13.- ¿En qué grado considera, que la Comisión participa en la detección de nuevas necesidades?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 13

Grado	Frecuencia	%
0 a 20	9	30.0
21 a 40	7	23.3
41 a 60	9	30.0
61 a 80	4	13.3
81 a 100	1	3.4
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Las personas entrevistadas señalaron, -
que solamente el 16.7% de las Comisio--
nes participan en todas o en gran par--
te, en la detección de nuevas necesida--
des de Capacitación y Adiestramiento.

14.- ¿En qué grado se promueve la participación -
de los trabajadores, para ser designados - -
instructores internos?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 14

Grado	Frecuencia	%
0 a 20	7	23.3
21 a 40	8	26.2
41 a 60	5	16.7
61 a 80	7	23.3
81 a 100	3	10.0
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Se llegó a la conclusión, que el 33.3% de las Comisiones promueven a sus representantes en más de un 61%, para ser designados instructores internos.

17.- ¿Con qué frecuencia se hacen sugerencias o se elevan propuestas al Comité Nacional de la rama económica?

TRABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 17

Sugerencias	Frecuencia	%
Permanentemente	1	3.3
Frecuentemente	8	26.7
Rara vez	7	23.3
Nunca	14	46.7
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- El 70% de los entrevistados manifestó,-- que rara vez o nunca hacen sugerencias-- o elevan propuestas, al Comité Nacional de la rama económica a la que pertene--
cen.

19.- ¿Con qué frecuencia se celebran reuniones de la Comisión?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 19

Reuniones	Frecuencia	%
Semanalmente	2	6.7
Quincenalmente	1	3.3
Mensualmente	15	50.0
Cada dos meses	6	20.0
Más	6	20.0
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Las respuestas emitidas en esta pregunta señalaron, que el 40% de las Comisiones celebran sus reuniones con una frecuencia mayor a dos meses.

23.- ¿Qué tan periódicamente, se revisa el funcionamiento de los agentes capacitadores?

TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 23

Revisión	Frecuencia	%
Permanentemente	5	16.7
Frecuentemente	20	66.6
Rara vez	5	16.7
Nunca	0	0.0
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- En este reactivo Únicamente el 16.7% de las personas indicó, que sus Comisiones efectúan permanentemente la revisión -- del funcionamiento de los agentes capacitadores.

26.- ¿En qué grado considera que se obtienen los resultados de los trabajadores capacitados y adiestrados, de cada uno de los instructores?

<u>TABLA DE FRECUENCIAS DEL REACTIVO NUMERO 26</u>		
<u>Obtención</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>%</u>
0 a 20	1	3.3
21 a 40	2	6.7
41 a 60	7	23.3
61 a 80	16	53.3
81 a 100	4	13.4
TOTAL	30	100.0%

ANALISIS.- Se consideró por parte de los entrevistados, que solamente el 13.4% de las Comisiones obtienen los resultados de los

trabajadores, en más de un 81% de cada uno de los capacitadores.

CONCLUSION.- La hipótesis número cinco fue aprobada, como resultado de los siguientes puntos:

- 1.- Las Comisiones no participan, - en la detección de nuevas necesidades de Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- No se promueve a los trabajadores, para ser designados ins- - tructores internos.
- 3.- No se elevan periódicamente recomendaciones o sugerencias, al Comité Nacional de la rama económica.
- 4.- Las reuniones de las Comisiones son bastante distanciadas, en - casi la mitad de las empresas.

5.- No se revisa permanentemente en la mayoría de las Comisiones, - la vigilancia del funcionamiento de los capacitadores.

6.- No se exigen los resultados obtenidos en la capacitación de - los trabajadores.

5.2. SINTESIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Pensamos que era de relevante importancia, que se hiciese una síntesis, de las conclusiones de las hipótesis del trabajo. A efecto de presentar en un solo concentrado, la situación en que se encuentra el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento al interior de las empresas, así como en el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

El resultado fue el siguiente:

Si bien es cierto, que los integrantes de la Comisión tienen un grado alto de interés en sus puestos, es justo mencionar, que esto pudo haber sucedido, puesto que en el 100% de los casos no se nos permitió, en ninguna de las entrevistas que se realizaron en las empresas seleccionadas, que un representante de los trabajadores contestara el cuestionario.

Si a lo anterior aunamos, que los integrantes de las Comisiones son calificados por sus propios com-

pañeros como regulares, en el desempeño de sus funciones, y que no tienen conocimiento pleno de las actividades que les competen, encontramos, que los recursos humanos con que se cuentan en las mismas son en su gran mayoría deficientes.

Por lo que toca a las empresas, las hipótesis comprobadas nos demuestran que el panorama reinante es similar.

No se cuenta ni se destinan los recursos necesarios para llevar a cabo una eficiente capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Por todo lo mencionado y comprobado anteriormente manifestamos, que el nivel del funcionamiento interno de las Comisiones en las empresas, y en el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, no es lo suficientemente bueno, como para que se realicen los objetivos de este.

C A P I T U L O 6

RECOMENDACIONES

Hemos de hacer mención única y exclusivamente en este capítulo, de las recomendaciones que se han formulado a -- efecto de indicar cursos de acción a seguir, que coadyu-- ven a la solución de la problemática que vive el Sistema-- Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

- I.- Si bien es cierto, los postulados del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento indican que este debe ser flexible y ampliamente participativo, a fin de que pueda ajustarse a la problemática de cada entidad productiva de bienes y/o servicios; tanto en la Ley Federal del Trabajo como en los criterios publicados en el Diario Oficial de la -- Federación, no se establecen con precisión, -- los diferentes mecanismos de flexibilidad y -- participación que puedan ajustarse a las necesidades que se presentan en el mosaico de-

las distintas características de administración y de producción de las empresas del - - país.

En este sentido recomendamos, que se establezca una reglamentación detallada que manifieste los procedimientos que deban seguirse, a fin de que las distintas empresas sepan como desarrollar sus procesos de Capacitación y Adiestramiento. Por lo tanto, la reglamentación deberá contemplar entre otros aspectos, las modalidades a que se sujetarán los afectados en función de su tamaño, complejidad y avance tecnológico, ramas de actividad a la que pertenezcan, características de su administración, etc.

La recomendación fue resultado de las vivencias que se tuvieron con los entrevistados, a través de las pláticas introductorias que se efectuaron a fin de que contestaran los cuestionarios. Encontrándose en la mayoría de los casos, desconcierto por parte de las personas, en el sentido de que los métodos diseñados por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento no se apegan a las situaciones existentes en las empresas.

II.- Se encontró que en la mayoría de las empresas-

no se sabe a ciencia cierta que hacer, por no disponer de la literatura suficiente y adecuada que oriente los procesos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Dicho en otras palabras, la literatura existente resulta en más de las veces demasiado técnica y es casa para la mayoría de las empresas.

Es recomendable que las instituciones encargadas de promover, supervisar y coordinar las actividades de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, diseñen y distribuyan materiales orientadores que ayuden a las empresas obligadas ante el Sistema Nacional, a cumplir cabalmente con los mandatos jurídicos respectivos.

III.- Es importante destacar los beneficios que trae consigo la Capacitación y el Adiestramiento, tanto para los trabajadores como para los patrones, ya que en ese sentido encontramos, que las personas entrevistadas manifestaron que veían al proceso como una imposición más por parte del gobierno.

Ante tal situación se recomienda desarrollar campañas - - agresivas, tendientes a hacer notar los diferentes beneficios a los factores de la producción.

En lo que corresponde a los trabajadores, crearles conciencia en que es a través de este factor que ellos pueden elevar su nivel de bienestar social, del cual se desprenden; - una vida más digna, mejores oportunidades económicas y en general, un aumento de sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por lo que toca a los patrones, hacerles ver que más que - una carga impositiva por parte del gobierno, la Capacitación y el Adiestramiento es un beneficio que a la larga repercute en su favor. Esto es; se reducen los riesgos de -- trabajo, se incrementa la productividad y se cuenta con mejores recursos para la producción de bienes y/o servicios.

IV.- Es lamentable observar la situación caótica - que vive el Sistema Nacional, en el sentido - de que no existe una comunicación adecuada en tre los diversos organismos que lo conforman, - lo que impide, que los integrantes de las Comisiones Mixtas sepan a ciencia cierta que es

lo que se espera de estas.

En este renglón se recomienda, establecer y operar mecanismos de coordinación entre los diversos elementos que conforman el Sistema Nacional; es decir precisar la forma como deberán vincularse los Comités Nacionales con las Comisiones Mixtas, a fin de que los primeros puedan asesorarlas correctamente y sirvan como puente de conexión entre las Comisiones y las autoridades del trabajo, y las segundas conozcan los procedimientos que deben desarrollar al interior de las empresas para alcanzar los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

V.- Con respecto a las personas que conforman las Comisiones Mixtas se encontró, que no están preparadas en la medida necesaria para llevar a cabo un eficiente desempeño de las tareas que les competen.

Al respecto se recomienda:

lo.- Que las autoridades laborales brinden todas las facilidades de asesoramiento, para constituir y hacer funcionar las Comisiones.

2o.- Que los trámites administrativos existentes se simplifiquen, puesto que estos se han burocratizado en forma desfavorable, impidiendo que los miembros de las Comisiones efectúen rápida y eficazmente sus funciones.

3o.- Que los Comités Nacionales organicen -- campañas y materiales, a fin de que se eleve el conocimiento de los integrantes de las Comisiones.

4o.- Que se brinden todo tipo de facilidades a los integrantes de las Comisiones por parte de las empresas, para que dispongan del tiempo necesario en el aprendizaje de sus funciones, a efecto de que se desempeñen mejor en lo futuro.

VI.- En el renglón de seguimiento del Plan de Capacitación y Adiestramiento se encontró, que los capacitadores no se apegan en la mayoría de los casos a estos para impartir sus cursos y eventos, trayendo consigo que la forma

ción profesional de los trabajadores sea deficiente, y que no se logren los niveles esperados del proceso de enseñanza-aprendizaje en las empresas.

La recomendación que se hace es; que las Comisiones Mixtas cumplan cabalmente con las atribuciones que se les -- confieren en la Ley Federal del Trabajo, para tal fin es necesario que ellas mismas, Comités Nacionales y las autoridades establezcan a través de un reglamento, los lineamientos pormenorizados a seguir.

VII.- En lo referente a los recursos con que cuentan las empresas, las personas entrevistadas señalan, que no se cuenta con los recursos - necesarios para impartir la capacitación y/o el adiestramiento de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo.

En este caso se recomienda a las empresas, que planeen y establezcan cursos de formación de Instructores Internos, que les permitan dar una capacitación eficiente y realista.

Lo anterior se desprende debido a que los resultados de la investigación en este punto, han arrojado datos positivos con respecto a los Instructores Internos. Teniendo como ventaja este tipo de instructores para las empresas -- que conocen perfectamente los procesos productivos de sus respectivos centros de trabajo, y resultan más costeables que el otro tipo de instructores.

VIII.- En lo que se refiere a la visión que se obtuvo del funcionamiento interno de las Comisiones en las empresas, el panorama fue desalentador. Por tal motivo se sugiere, que se eleven a la categoría de atribuciones legales -- las siguientes actividades de la Comisión:

1o.- La participación directa y activa, en la detección de nuevas necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

2o.- La participación en la elaboración del Plan y Programas que se vayan a implantar, en los centros de trabajo respectivos.

3o.- La promoción de la participación activa de los trabajadores para que sean designados Instructores Internos.

4o.- La obtención de los resultados logrados por los trabajadores participantes en el proceso, de cada uno de los Instructores.

A N E X O S

COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Se han constituido hasta la fecha los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las siguientes ramas industriales o actividades económicas:

- 1.- Textil.
- 2.- Cinematográficas.
- 3.- Hulera.
- 4.- Azucarera.
- 5.- Cementera.
- 6.- Calera.
- 7.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
- 8.- Química, incluyendo la Química Farmacéutica y Medicamentos.
- 9.- De Celulosa y de Papel.
- 10.- De Aceites y Grasas Vegetales.
- 11.- Productora de Alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlata--

dos o envasados, o que se destinen a ello.

- 12.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas, o que se destinen a ello.
- 13.- Maderera Básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
- 14.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
- 15.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
- 16.- De la radio y televisión.
- 17.- Transporte carretero, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal.
- 18.- Eléctrica.
- 19.- Minera.
- 20.- Metalúrgica y Siderúrgica.
- 21.- De Hidrocarburos y Petroquímica Básica.
- 22.- Petroquímica Secundaria.
- 23.- Ferrocarrilera.
- 24.- Del Aerotransporte.
- 25.- Del Transporte Marítimo Mercante.
- 26.- Del Servicio Telefónico.

- 27.- Hotelera, abarcando los Centros de Trabajo conocidos como: hoteles, moteles, campos turisticos para casas móviles, posadas, mesones, casas de huéspedes, pensiones y departamentos amueblados.
- 28.- Restaurantera, abarcando: restaurantes, cafés, fondas, cocinas, loncherías, taquerías, torterías, neverías, refresquerías, ostionerías y mariscos, y - establecimientos similares.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACION DEL PROCESO DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS TRABAJADORES.

El presente cuestionario permite evaluar el proceso de en
señanza-aprendizaje de los trabajadores, para obtener una
adecuada formación profesional. Le suplicamos pronunciar-
sus juicios con SINCERIDAD Y OBJETIVIDAD.

A continuación se mencionan 28 preguntas, por favor mar--
car con una (X) la opción de respuesta que, a su juicio, -
mejor caracteriza cada asunto relacionado con esta mate--
ria.

NOTA: la información que se obtenga, tendrá únicamente fi
nes estadísticos. Por tanto será tratada confiden-
cialmente, sin ningún perjuicio para los entrevis-
tados.

FECHA: _____

CUESTIONARIO No. _____

1.- ¿Qué tiempo lleva usted como integrante de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento?

2.- ¿Antes de este puesto, ha desempeñado otros cargos en la Comisión?

a) SI _____ b) NO _____

3.- ¿En qué grado considera usted, que los capacitadores siguen el calendario establecido, para impartir sus clases o eventos?

(indique solamente en aquellos con que cuenta la empresa)

Capacitadores Externos:

a) 0 a 20%___ b) 21 a 40%___ c) 41 a 60%___

d) 61 a 80%___ e) 81 a 100%___

Capacitadores Internos:

a) 0 a 20%___ b) 21 a 40%___ c) 41 a 60%___

d) 61 a 80%___ e) 81 a 100%___

4.- ¿En qué grado considera la calidad, de los cursos y eventos impartidos por los capacitadores?

(indique en aquellos con que cuente la empresa)

Capacitadores Externos:

- a) 0 a 20%___ b) 21 a 40%___ c) 41 a 60%___
 d) 61 a 80%___ e) 81 a 100%___

Capacitadores Internos:

- a) 0 a 20%___ b) 21 a 40%___ c) 41 a 60%___
 d) 61 a 80%___ e) 81 a 100%___

5.- ¿Qué tiempo dedica en promedio semanalmente, a sus actividades como integrante de la Comisión?

- a) 0 a 30 minutos___ b) 30 a 1 hora___
 c) 1 a 2 horas___ d) más horas___

6.- ¿Los cursos y eventos autorizados, en materia de capacitación y adiestramiento, sufren modificaciones durante la vigencia del plan?

- a) SI___ b) NO___

(en caso afirmativo en que porcentaje)

- a) 0 a 20%___ b) 21 a 40%___ c) 41 a 60%___
 d) 61 a 80%___ e) 81 a 100%___

7.- ¿Cómo considera la comunicación existente entre la Comisión y sus representados?

- a) Excelente___ b) Buena___ c) Regular___
 d) Mala___ e) Pésima___

8.- ¿Se cuenta con algún método para levantar la información, en lo relacionado a la operación del sistema de capacitación y adiestramiento de los trabajadores?

a) SI_____ b) NO_____

(en caso afirmativo indique que método)

a) Cuestionarios_____ b) Entrevistas_____

c) Observación directa_____ c) Otros_____

9.- ¿Se utiliza alguna técnica, para analizar la información que se obtiene de la operación del sistema?

a) SI_____ b) NO_____

(en caso afirmativo indique cuál)

a) Inducción_____ b) Deducción_____ c) Síntesis_____

d) Análisis_____ e) Otros_____

10.- ¿Al ser designado integrante de la Comisión, tenía conocimiento de las funciones que iba a desempeñar?

a) SI_____ b) NO_____

11.- ¿Con qué frecuencia se revisan las acciones efectuadas, en materia de capacitación y adiestramiento?

a) Permanentemente_____ b) Frecuentemente_____

c) Rara vez_____ d) Nunca_____

12.- ¿Ha recibido algún tipo de preparación, para desempeñar su cargo como integrante de la Comisión?

a) SI _____ b) NO _____

(en caso afirmativo de qué clase)

a) Pláticas introductorias _____ b) Curso de orientación _____
 c) Curso de capacitación _____ d) Cursos de especialización _____
 e) Otros _____

13.- ¿En qué grado considera, que la Comisión participa en la detección de nuevas necesidades?

a) 0 a 20% _____ b) 21 a 40% _____ d) 41 a 60% _____

d) 61 a 80% _____ e) 81 a 100% _____

14.- ¿En qué grado se promueve la participación de los trabajadores, para ser designados instructores internos?

a) 0 a 20% _____ b) 21 a 40% _____ c) 41 a 60% _____

d) 61 a 80% _____ e) 81 a 100% _____

15.- ¿Qué opinión tiene de sus demás colaboradores en la Comisión?

(califique en escala)

a) 0 a 5 _____ b) 6 _____ c) 7 _____ d) 8) _____ e) 10 _____

16.- ¿En qué grado considera que conoce las funciones y actividades de la Comisión?

- a) 0 a 20%_____ b) 21 a 40%_____ c) 41 a 60%_____
 d) 61 a 80%_____ e) 81 a 100%_____

17.- ¿Con qué frecuencia se hacen sugerencias o se elevan propuestas al Comité Nacional de la rama económica?

- a) Permanentemente_____ b) Frecuentemente_____
 c) Rara vez_____ d) Nunca_____

18.- ¿Qué tanto considera que se apegan los cursos y eventos, en relación a los autorizados?

- a) En todos los casos_____ b) En gran parte_____
 c) En algunos_____ d) Rara vez_____

19.- ¿Con qué frecuencia se celebran las reuniones de la Comisión?

- a) Semanalmente_____ b) Quincenalmente_____ c) Mensualmente_____
 d) Cada dos meses_____ e) Más_____

20.- ¿En qué grado considera, el dominio de los instructores sobre los cursos que imparten?

(indique en aquellos con que cuente la empresa)

Capacitadores Externos:

- a) 0 a 20%_____ b) 21 a 40%_____ c) 41 a 60%_____
 d) 61 a 80%_____ e) 81 a 100%_____

Capacitadores Internos:

- a) 0 a 20%_____ b) 21 a 40%_____ c) 41 a 60%_____
 d) 61 a 80%_____ e) 81 a 100%_____

21.- ¿La empresa en qué medida satisface, las necesidades de materiales didácticos (útiles, pizarrones, - papelería, etc.), para llevar a cabo los cursos de capacitación y adiestramiento?

- a) 0 a 20%_____ b) 21 a 40%_____ c) 41 a 60%_____
 d) 61 a 80%_____ e) 81 a 100%_____

22.- ¿Qué tanto participa usted como integrante de la Comisión, en las decisiones que se toman, en relación a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores?

- a) En todas_____ b) En gran parte_____
 c) En algunas_____ d) No participa_____

23.- ¿Qué tan periódicamente, se revisa el funcionamiento de los agentes capacitadores?

- a) Permanentemente____ b) Frecuentemente____
 c) Rara vez____ d) Nunca____

24.- ¿En qué grado considera, la calidad de la exposición de cada evento o clase, por parte de los capacitadores?

(indique en aquellos con que cuenta la empresa)

Capacitadores Externos:

- a) 0 a 20%____ b) 21 a 40%____ c) 41 a 60%____
 d) 61 a 80%____ e) 81 a 100%____

Capacitadores Internos:

- a) 0 a 20%____ b) 21 a 40%____ c) 41 a 60%____
 d) 61 a 80%____ e) 81 a 100%____

25.- ¿En qué grado considera que se cuenta, con las máquinas y herramientas necesarias para la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores?

- a) 0 a 20%____ b) 21 a 40%____ c) 41 a 60%____
 d) 61 a 80%____ e) 81 a 100%____

26.- ¿En qué grado considera que se obtienen los resultados de los trabajadores capacitados y adiestrados, de cada uno de los instructores?

- a) 0 a 20%____ b) 21 a 40%____ c) 41 a 60%____
d) 61 a 80%____ e) 81 a 100%____

27.- ¿En qué grado considera que se cuenta con locales -
apropiados, para efectuar la capacitación y el - --
adiestramiento de los trabajadores?

- a) 0 a 20%____ b) 21 a 40%____ c) 41 a 60%____
d) 61 a 80%____ e) 81 a 100%____

28.- ¿Cuál considera que es la causa más común, que obli-
ga a cambiar los programas de capacitación y adies-
tramiento?

- a) Costo____ b) Tiempo____ c) Falta de instructo-
res____ e) Otros____

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACION

BIBLIOGRAFIA

BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México - --
"1850-1930". (1a. Edición; México: Instituto de Investiga-
ciones Sociales UNAM, 1975).

GOMEZ Ceja, Guillermo. Metodología de Investigación para-
Areas Sociales. (1a. Edición; México: Colegio de Licencia-
dos en Administración de México, 1980).

PARDINAS, Felipe. Metodología y Técnicas de Investigación
en Ciencias Sociales. (24a. Edición; México: Siglo Vein-
tiuno Editores, S.A., 1981).

REYES Ponce, Agustín. Administración de Empresas Teoría y
Práctica. (18a. Edición; México: Editorial Limusa, S.A., -
1976).

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Federal --
del Trabajo. (4a. Edición; México: Editorial Popular de -
los Trabajadores, 1981).

UCECA. Glosario de Términos Empleados en la Capacitación-
y Adiestramiento. (1a. Edición; México: Editorial Popular

de los Trabajadores, 1981).

UCECA. Guía Orientadora para la Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. (1a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1980).

UCECA. Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresas. (1a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1979).

UCECA. Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. (2a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1981).

UCECA. Manual de Capacitación y Adiestramiento. (2a. Edición; México: Editorial Popular de los Trabajadores, 1981).

UCECA. Manual de Organización. (1a. Edición; México: Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, 1981).