

19/197

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y EL
ADiestRAMIENTO EN EL TRABAJO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HELIA HERNANDEZ MATEOS

México, D. F.

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE GENERAL

Introducción	Página
Capítulo I	
1. Antecedentes históricos en materia de Capacitación, y Adiestramiento.....	
2. Ley Federal del Trabajo Vigente. - Desarrollo legislativo en materia de Capacitación y Adiestramiento.....	
3. La Capacitación como un derecho <u>so</u> cial del trabajador en México.....	
4. La Capacitación y el Adiestramiento contemplado por el Derecho Comparado Latinoamericano.....	

CAPITULO II

1. Intervención del Estado en la Capacitación y Adiestramiento.
2. Estructuración de los órganos gubernamentales para su vigencia y cumplimiento.
3. Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
- U.C.E.C.A., y su organización.

CAPITULO III

1. Concepto de Capacitación.
2. Concepto de Adiestramiento.
3. Importancia de la Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO IV

1. Ventajas que derivan de la Capacitación y Adiestramiento-
en el trabajo.
 - Disminución de los riesgos de trabajo.
 - Superación técnica del trabajador.
 - Aumento de la calidad.
 - Incremento de la productividad.

CAPITULO V

Proceso operativo de la Capacitación y Adiestramiento en una empresa.

1. Formación de Comisiones Mixtas de Capacitación y - - Adiestramiento.
2. Determinación de necesidades de Capacitación y Adies-
tramiento.
3. Planificación de la función de Capacitación y Adies -
tramiento.
4. Elaboración de Planes y Programas de Capacitación y -
Adiestramiento.
5. Desarrollo del Programa de Capacitación y Adiestra --
miento.
6. Seguimiento y evaluación de la función de Capacita --
ción y Adiestramiento.

Conclusiones :

Apéndice :

Bibliografía :

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO.

INTRODUCCION .

La evolución que ha sufrido la humanidad nos demuestra que el hombre para lograra su supervivencia, desde tiempos remotos a librado una lucha constante en contra del medio hostil que le rodea, esto lo hace asociarse para defenderse e ir superando poco a poco las vicisitudes que se le presentan y que van cambiando conforme la sociedad también se transforma así en el ámbito mundial sobre todo en los últimos años, con vertiginosa rapidéz se divulgan los nuevos descubrimientos científicos y los avances en el campo jurídico social, que pretenden encontrar solución a todos los problemas que suscitan las necesidades de la humanidad y concretamente persiguen liberarla de la miseria mediante el trabajo adecuado y seguro, proteger su salud, brindarle educación, cultura y recreación. Aspectos importantísimos por tratarse de seres sensibles que deben tener la oportunidad de una vida mejor, carente de egoismo y de intereses individuales, que persiga únicamente la solidaridad de los hombres entre sí.

En nuestro país la política gubernamental tiende a una solidaridad nacional, que tiene como fin esencial proteger a la población trabajadora y a su familia utilizando en forma racional los recursos y valores humanos, para poder-

alcanzar ese anhelo colectivo.

En consecuencia es de trascendental importancia para la política laboral del País, congruente con el anhelo de justicia social, la iniciativa que el Sr. Presidente José López Portillo envía al H. Congreso de la Unión, el 4 de octubre de 1977 para dar carácter social a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, confiriéndoles un derecho irrenunciable.

Como corolario lógico del proceso legislativo que eleva a rango de garantía social, el derecho de los trabajadores a su Capacitación y Adiestramiento surge la iniciativa de Ley del Sr. Presidente de la República, envía al H. Congreso de la Unión el 17 de abril de 1978, para reformar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de reglamentar la norma constitucional.

Proyecto que fué aprobado, promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril, entrando en vigor el 1º de mayo de 1978.

Lo que da lugar a que la Capacitación y el Adiestramiento en la República Mexicana se desarrolle bajo lineamientos perfectamente definidos, cuyos objetivos no constituyen por sí solos la solución a todos los problemas planteados por la economía del país, pero coadyuvan a lograr la seguridad social de la clase trabajadora, dándole oportunidad de tener una vida digna y productiva. Entendiendo por productividad la optimización de todos los recursos que tanta falta hace al país para fortalecer el desarrollo y a la vez permite a los trabajadores su actualización y progreso personal.

Por lo tanto podemos afirmar que la Capacitación y el Adiestramiento favorecen la superación integral del hombre que trabaja y su resultado es medible en cuanto a productividad así en la medida que se lleve a cabo será el progreso de México.

CAPITULO I

1. Antecedentes históricos en Materia de Capacitación y Adiestramiento.

2. Ley Federal del Trabajo vigente.
- Desarrollo legislativo en materia de Capacitación y Adiestramiento.

3. La Capacitación y Adiestramiento como un derecho - social del trabajador en México.

4. La Capacitación y el Adiestramiento contemplado por el Derecho comparado Latinoamericano.

CAPITULO I

1. Antecedentes Históricos.

En materia de Capacitación y Adiestramiento.- Antes de hacer mención de los lineamientos jurídicos al desarrollo de la Capacitación y Adiestramiento en nuestro país, es necesario hacer un breve comentario respecto a la importancia que a través del tiempo ha tenido y que ahora vemos plasmado en nuestra Carta Magna y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo.

En Egipto y Babilonia, desde los primeros tiempos, se habló de un aprendizaje de las destrezas artesanales. El Código de Hammurabi, en Babilonia, que data del siglo XVIII A. J. C exigía que los artesanos enseñaran sus oficios a los jóvenes. En Roma por ejemplo gran parte de los artesanos eran esclavos, pero en las postrimerias del imperio, empezaron a organizarse en collegia, para mantener vigentes las normas de sus oficios.

Una costumbre similar aparece en Europa occidental a mediados del siglo XIII, al surgir los Gremios Artesanales, que van a supervisar la calidad, los métodos de producción y a regular las condiciones laborales de cada grupo ocupacional. En las ciudades o burgos los gremios eran controlados y el reclutamiento de personal se realizaba después de un periodo de aprendizaje que por lo general duraba siete años. Se trataba de un sistema adaptado a la industria doméstica, el maestro tenía sus propias instalaciones profesionales en don

de residían y trabajaban los operarios, estableciéndose una "relación familiar".

La revolución industrial vino a destruir este tipo de relación de aprendizaje, convirtiendolo en un proceso relativamente sencillo: El trabajador se hacía eficiente para poder sobrevivir., porque las primitivas máquinas eran de fácil manejo y en consecuencia el principal temor era el fantasma del desempleo.

Ya en el siglo XIX, se le dio poca atención al adiestramiento de los empleados no obstante que los artesanos lograron sobrevivir, manteniendo sus sistemas de aprendizaje y ampliando su campo de acción, naturalmente no eran administradores en el sentido en que hoy los conocemos. Las labores de dirección eran totalmente empíricas.

Los cambios sociales e industriales alteraron gradualmente las actitudes hacia el trabajo y el adiestramiento.

El trabajador logró sobrevivir no obstante el rígido control que ejercían los directivos y empresarios. Las nuevas técnicas de diseño de máquinas, los avances en el campo de la electrónica y los materiales sintéticos exigían adiestramiento y educación técnica. Las modernas industrias demandan un adiestramiento altamente especializado. A medida que avanza la tecnología, la dirección de las empresas se ha vuelto más complicada.

En tiempos recientes los gobiernos han introducido políticas económicas tendientes a elaborar y realizar programas o planes de Capacitación y Adiestramiento las sociedades industriales ya establecidas, o bien con la ayuda de cuerpos especializados de las Naciones Unidas y otros programas de --

ayuda técnica, en aquéllos países que tratan de mejorar el nivel de vida nacional (mediante el desarrollo tecnológico).

En nuestro país el capacitar a los trabajadores no es algo nuevo, de acuerdo a la historia, en la época de la colonia se da un método de instrucción elemental que consistía en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz, con el fin de que adquiriese conocimiento y desarrollara habilidades en dicha labor, de tal manera que se adaptaba a los individuos a sus actividades productivas.

Concretamente podemos citar las leyes y ordenanzas de indios, que constituyen los únicos antecedentes de Capacitación de los aborígenes durante la época colonial y establecen en el Libro sexto título primero hoja 189, Ley 11, " que los indios pueden enseñar a sus hijos oficios, mientras no fueren en edad de tributar, o a sus hijas a ser enseñadas en otro oficio, lo pueden hacer donde y como quisieran y que nadie se los impida.

Los indios que fueren oficiales, que se ocupen y entiendan en sus oficios y los labradores en cultivar, labrar tierra y hacer simientos procurando que tengan bueyes con que alinien el trabajo de sus personas y mantenimiento para propio sustento, venta y cambios con otros, y los que no ocuparen en los casos susodichos se podrán aplicar al trabajo en otras labores de las ciudades y campos, siendo necesario, sean compelidas a no estar ociosos pues tanto importa su vida salud y conservación, pero esto se ha de hacer y efectuar por mano de nuestra justicia y mandamos

que los españoles no puedan agremiar a ello aunque sean los indios sus mundanas, o serán gravemente castigados. Y en --
cargamos a los doctrineros que presuadan a los indios, a lo --
referido en esta Ley, y especialmente que anden vestidos para --
más honestidad y decencia de su persona....." (1) Leyes y --
ordenanzas de los indios, Libro de sexto, título XIII, hoja --
251, Ley X. " Si algunos indios juvenes quisieran servir de --
voluntarios en obrajes donde aprendan aquellos oficios, y se --
puedan ejercitar en casos fáciles, pueden ser recibidos en --
ellos y siempre gozarán de plena libertad " (2)

Conforme a las formalidades impuestas por las ordenanzas los --
indígenas podían ejercer cualquier oficio y únicamente para --
ser maestros requerían el requisito de exámen de suficiencia --
y arraigo en el lugar, así quienes adquirieran la capacitación --
necesaria recibían el grado intermedio de oficiales.

En conclusión podemos afirmar que el aprendizaje era la ini --
ciación obligatoria para abrazar un arte u oficio y estaba so --
metido a una rígida reglamentación que iba de 2 a 5 años so --
gún lo que hubiese elegido era un tiempo de estudio y de prue --
ba, durante el futuro obrero debía aprender todo lo relacio --
nado con el arte u oficio y a la vez guardar sumisión y obe --
diencia al maestro.

La revolución de independencia se presentó como un movimiento --
emancipador de la dependencia política española, es Don Mi --
guel Hidalgo y Costilla el precursor de la libertad - - -

(1) Vázquez S. Genaro. Doctrinas y Realizaciones de la Libertad --
ciación para Indios. pág. 1 a 55.

(2) Ob. Cit.

y dignidad del trabajo humano en América, cuya evidencia -- la tenemos en su Bando de Guadalajara del 6 de diciembre de 1810, que declara abolida la esclavitud siendo la primera - Ley que reivindica para el trabajador su libertad.

No debemos pasar por alto a Don José María Morelos y Pavón - dirigente político de la insurgencia y genio de la guerra - líder y fundador del liberalismo social mexicano, según se desprende de sus " Sentimientos de la Nación ", en los que manifiesta, entre otros puntos, que: " como la buena Ley -- es superior en todo hombre, las que dicta nuestro congreso - deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, -- moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se -- aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, - - aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto "

Las ideas del liberalismo social mexicano quedaron marcadas en nuestra historia y fueron actualizadas por los revolucionarios que en la asamblea de Querétaro, exigieron la consagración de los derechos sociales en favor de los obreros, - como una decisión política fundamental.

Siguiendo a pasos agigantados nuestra reseña histórica, se hace necesario mencionar que la intolerable dictadura del - régimen de Porfirio Díaz, sobre todo por las arbitrarieda-- des cometidas en perjuicio de las clases más desprotegidas - su carencia absoluta de sensibilidad al no advertir el creciente problema social, además de la política semifeudal -- y semicapitalista que operaba en su gobierno, fue la motivación social causante de la dialéctica propia de la Revolución Mexicana y de la participación de los obreros organizados.

A fines del siglo XVIII los trabajadores que eran víctimas de la explotación e injusticia por parte de la clase en el poder unidos al campesinado, inician la revolución de 1910 y como fruto de este movimiento surge finalmente la constitución de 1917, que presenta en su artículo 123, reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, las normas que forman nuestra legislación laboral.

El maestro Luis Muñoz, eminente jurisconsulto español, en los comentarios que hace de nuestra constitución de 1917, y en particular del artículo 123, menciona :

"México puede afirmar con orgullo, que las normas relativas al trabajo y previsión social que figuran en nuestra Constitución Política, por primera vez en el mundo, han servido de orientación a la mayoría de las constituciones modernas; si sigue manifestando que, comentar una por una de las fracciones de que se compone este precepto nos obligará a formular un tratado de Derecho Social ". (3)

El Humanismo jurídico Mexicano tuvo también una notable manifestación en el siglo XIX, cuando se revolucionó la idea civilista clásica de considerar al trabajo humano, como materia de contrato de arrendamiento. En 1810, la comisión redactora del proyecto del Código Civil, aunque admitió el principio de que las relaciones de trabajo quedarán reguladas por el derecho común, se negó por respeto a la dignidad de la persona a hacerla objeto del contrato de arrendamiento. De lo anterior concluimos que México rechazó que el trabajo humano se considerara como una mercancía más de comercio.

(3) Muñoz Luis. Comentarios a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pág. 257

Antes de la revolución, solamente se habían promulgado leyes sobre accidentes de trabajo, por los Gobernadores Villado, - del Estado de México y Reyes, de Nuevo León, bajo la admi -- nistración de Francisco I. Madero se organizó la primera de -- pendencia gubernamental que atendería asuntos obreros patro -- nales.

La creación de esta dependencia constituía la intervención - legal del Estado y el inicio de su competencia en la rama -- laboral. Tal antecedente nos hace afirmar que es incuestiona -- ble el derecho gubernamental de intervenir como fuerza regu -- ladora de las relaciones del trabajo y el capital, buscando -- armonía y equidad entre ambos sectores.

Los constituyentes imprimieron a la Constitución de 1917, - los fundamentos tendientes a mejorar la clase trabajadora a -- través de una justicia social. En opinión del maestro Trucba Urbina: " Una de las herencias más preciadas que los consti -- tuyentes de 1917, legaron a los trabajadores de México es -- sin duda el artículo 123, que establece una serie de princi -- pios y normas que al ponerlas en práctica seguramente nos -- conducirán a una auténtica justicia social " (1)

A fines del siglo pasado y principios del presente, el creci -- miento de la industria ocasionó una fuerte demanda de obre -- ros calificados y como consecuencia la actividad de capacitar -- la mano de obra se formalizó, organizando a su vez la apari -- ción de diversas disposiciones legales que tenían por - -

(1) Tovar H. Alberto. El nuevo artículo 123, segunda edi -- ción, 1977

objeto reglamentar el hecho: Así en 1870 el Código Civil - incluía un capítulo destinado al aprendizaje. En 1931 la - Ley Federal del Trabajo destino su título tercero al contrato de aprendizaje. En 1970 con la nueva Ley Federal del -- Trabajo se suprime el contrato de aprendizaje y se establece en la fracción XV del Artículo 132, la obligación de capacitar a los trabajadores.

Estas disposiciones sin embargo no se cumplían porque no -- existía el mandato legal que exigiera su observancia, por - lo tanto en la década correspondiente a 1970 se inicia una etapa de desarrollo en relación a esta materia, esencialmente por que se detectan deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al avance tecnológico y a la mano de -- obra no calificada.

Logicamente la capacitación como proceso de enseñanza - - aprendizaje, han evolucionado porque han surgido nuevas tecnicas pedagógicas y didácticas y también porque día a día - se fué haciendo imprescindible como una estrategia determinante para el progreso y desarrollo económico de México, -- porque permitía encauzar en forma adecuada los conocimientos, destrezas y aptitudes del trabajador, mediante una - - preparación técnica, dándole una mayor calidad al trabajo - que redundará en el futuro en una tecnología propia que --- tanto necesita nuestro país.

El Lic. Pedro Ojeda Paullada escribe lo siguiente en el -- prólogo de la Ley Federal del Trabajo, editada en el mes de mayo de 1978 :

" El avance de la legislación laboral es resultado de la - fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental -

que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo con jus
ticia social. Las reformas que se le han hecho en la pre -
sente administración y que en esta edición se destacan en -
negritas, han servido para adecuarlo cada vez más a las exi
gencias de nuestra dinámica social ".

Ley Federal del Trabajo.

- Desarrollo legislativo en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Al inicio del presente régimen se manifestó como necesidad prioritaria el de lograr mejores índices de productividad, por otra parte el sector obrero organizado luchaba decididamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo cual era indispensable plantear el establecimiento de un sistema nacional de Capacitación y Adiestramiento, cuyas características permitieran satisfacer dichas necesidades. En opinión del Lic. José López Portillo, " Propósito fundamental de Justicia Social es capacitar a cada entidad que trabaja, a cada ser humano que trabaja, para que sea suficiente a solucionar sus necesidades básicas.

Capacitar para trabajar, porque es el trabajo de la única fuente legítima de la riqueza, de la creación de los bienes y de sus derechos a su disfrute ".

Lo anteriormente expuesto da lugar a que el primero de septiembre de 1977 el Sr. Presidente, declarará en su primer informe de gobierno : " Enviaré una iniciativa de reforma al artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar a rango constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficiencia para elevar los niveles de vida y combatir la desocupación.

Así el 4 de octubre de 1977 envió el H. Congreso de la Unión la iniciativa para elevar a rango de garantía social el derecho de los trabajadores a su Capacitación y Adiestramiento.

Siguiendo una secuencia cronológica, tenemos que el 29 de noviembre de 1977, el Sr. Presidente de la República, envía al H. Congreso de la Unión una iniciativa para reformar la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para federalizar la aplicación de las leyes de trabajo en diversas ramas industriales y actividades entre las cuales se encuentran la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Al decreto del 9 de enero de 1978, publicado en el Diario Oficial de la federación se debe la adición a la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado "A" del artículo 123 de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, que consigna la obligación de las empresas a proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.

En el Diario Oficial, también se publica el decreto que reforma la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el cual establece entre otros aspectos relevantes, que es competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones relacionadas con la Capacitación y/o Adiestramiento, para cuyo efecto contaron con el auxilio de las autoridades estatales.

El 17 de abril de 1978, el C. Presidente de la República Lic José López Portillo, envía al H. Congreso de la Unión la iniciativa de la Ley que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, cuyo objeto es reglamentar la norma constitucional relacionada con la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores.

La publicación de las reformas que por decreto se hacen a la

Ley Federal del Trabajo se realiza el 28 de abril de 1978 - en el Diario Oficial de la Federación.

A partir del 1º de mayo de 1978 entran en vigor las reformas hechas a la ley, se instalan los consejos consultivos - estatales del empleo, Capacitación y Adiestramiento, los -- cuales se integran por representantes : del Sector Público - de las organizaciones de trabajadores y empresarios.

Posteriormente se publican en el Diario Oficial de la Federación del 8 de mayo de 1978, las bases para la designación de representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones ante el Consejo Consultivo del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

Como otra consecuencia, de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, el 5 de junio de 1978, se publican en el Diario -- Oficial de la Federación el reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para adecuar su estructura administrativa a dicha Ley y el reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento; - organismo desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, encargado del Servicio Nacional del Empleo - Capacitación y Adiestramiento.

Se ha hecho mención en forma genérica del desenvolvimiento legislativo en materia de Capacitación y Adiestramiento, -- sin embargo para tener una visión específica de cada una de las disposiciones legales nos permitimos anexar un apéndice al final del presente trabajo, que contiene un índice al - respecto.

3. La Capacitación y el Adiestramiento como un Derecho Social - del Trabajador.

Hablamos de la Capacitación y el Adiestramiento como un derecho Social del trabajador por lo que hemos expuesto en páginas anteriores, pero además en base a un desenvolvimiento -- histórico, porque el Derecho, considerado como una potestad -- como un poder de actuar, no es otra cosa, valga la redundancia, que el poder que tiene el hombre para ejercer fuerzas -- naturales con respecto a los hombres, siempre que la razón -- apruebe este ejercicio de sus fuerzas y de su libertad como -- poderes políticos con la finalidad de realizar la reivindicación de los oprimidos que por varias décadas de nuestra historia carecieron de libertad y de dignidad humana; circunstancias de infortunio que padecieron nuestros trabajadores -- por la ausencia de normas jurídicas con tendencias sociales, hasta que de la Carta Magna de 1917 derivan los principios -- de Derecho Social como fundamentos de nuestra avanzada legislación laboral.

La rama del Derecho Social que tiene por objeto regir las relaciones obrero - patronales, para conseguir el mayor bienestar de los trabajadores mediante su reivindicación; es lo -- que nos permite asegurar que el Derecho del Trabajo tiene -- normas proteccionistas y normas reivindicatorias.

Las conquistas de protección forman parte de los derechos -- sociales de la persona que viene de su trabajo, logrando -- así su mejoramiento económico y las reivindicatorias, representan los principios legítimos de la lucha de clases.

Para poder explicar más ampliamente el derecho Social Mexicano, es imprescindible mencionar los conceptos del insigne -- maestro Alberto Trueba Urbina.

" El Derecho social Mexicano es una disciplina jurídica nueva inconmensurable y grandiosa, que tiene su origen en la dialéctica progresiva de los Constituyentes de 1856 - 1857 y su consagración fundamental en la constitución de 1917, primera declaración de derecho social del mundo. Frente a la división - inmovible y bipartista del derecho público y de derecho -- privado, surge vigoroso y esplendoroso el derecho social en - nuestro País, el cual investigamos e interrogamos científicamente para presentarlo como una disciplina de la más alta jerarquía jurídica y también como una ciencia nueva en la jurisprudencia técnica social, cuya protección ilumina el camino - para la redención de la gran masa humana integrada por obreros, jornaleros, empleados domésticos, ejidatarios " (5)

En opinión de tan destacado jurista esta disciplina nace - -- frente al derecho público y privado Mexicano es consecuencia de la dialéctica sangrienta de nuestra revolución Mexicana, - quedando plasmado en los derechos sociales consignados en los artículos 3, 27, 28 y 123 de la Constitución de 1917, porque - " El Derecho Social es justicia social que protege, titula y reivindica a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, mediante el cambio de las estructuras económicas y políticas a la sombra de un nuevo derecho socialista " (6)

Trueba Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano (5)

Editorial Porrúa, S. A., 1978, pág. 15

Op. cit. pág. 12 (6)

En base a los criterios expuestos por el maestro Trueba Urbina, y analizando someramente el contenido de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta de que la mayor parte de sus preceptos tienen su fundamento en el Derecho Social por ser un sistema eminente protector de las clases más débiles -- además de que debe considerarse como una garantía que aspira a resolver el problema obrero en nuestro País, que como hemos visto durante mucho tiempo estuvo sin solución hasta que el Estado, con su autoridad y mediante leyes adecuadas, intervino aplicando principios de Seguridad Social y de bienestar integral.

En virtud de esta participación del Estado tenemos que el -- Ejecutivo Federal envía, al H. Congreso de la Unión un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, el 23 de abril de 1973, que entra en vigor el 1º de mayo del mismo año, -- tendiente a incluir la obligación a cargo de los patrones de impartir preparación técnica a sus trabajadores para un mejor desempeño de sus actividades, confiriéndoles así a estos un derecho de índole social.

Es importante señalar que para lograr el progreso deseado -- en el aspecto de la Capacitación y Adiestramiento correspondiente al Estado, desarrollar y coordinar los programas, regulándolos básicamente en el aspecto legislativo.

4. La Capacitación y el Adiestramiento contemplado por el derecho comparado Latinoamericano.

En incisos anteriores se hizo mención del fundamento constitucional del sistema de Capacitación en nuestro país, el - cual a partir de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo - en 1978 establece la obligación de los patrones a Capacitar al total de su personal; pero su trascendental importancia - podrá aquilatarse mejor, si hacemos un esbozo de como se le considera a la luz del derecho comparado latinoamericano.

Resulta complejo el comparar las instituciones jurídicas - de diversos países y más aún el tratar de plasmar tales conceptos en unas cuantas líneas sin embargo al hacerlo se pretende el que lleguen a comprenderse con mayor facilidad los derechos nacionales.

Por tanto será posible y útil una comparación de la legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento con las - similares de la región bajo estas consideraciones.

a). Que América Latina es una unidad no identificable con - un universo uniforme.

b). Que el concepto de Capacitación integrado con el de -- Adiestramiento que maneja el legislador Mexicano, son - polémicos variables en espacio y tiempo en cuanto a sus contenidos.

(E incluso objetivos) y son de asimilación relativa a otros de la región.

c). Que al examinar las legislaciones, se este prevenido ante incumplimientos de las disposiciones y cambios de -- las instituciones jurídicas, en contacto con la realidad.

bajo tales supuestos, el régimen Mexicano sigue en camino distinto al de otros países.

Las otras opciones eran dos, con sus eventuales combinaciones; la formación profesional como un índice del sistema formal de educación o como complementación de la formación en el puesto de trabajo, mediante instituciones ajenas al sistema educativo. En la práctica, ambas acciones coexisten sin afectar la regulación de la relación laboral (salvo casos como Colombia, Venezuela, Costa Rica, etc.) pero en México, el régimen se sitúa en el centro de tales relaciones laborales al añadirse como obligación patronal el satisfacer el derecho constitucional de Capacitación con lo que se complementan e integran instituciones básicas del derecho laboral latinoamericano, como el reconocimiento del derecho al trabajo y la estabilidad del empleo.

El régimen Cubano, se comprende solo en una organización basada en la planificación estatal centralizada, donde las necesidades de fuerza de trabajo se establecen de antemano y se normalizan por una política estatal única en materia de Capacitación. Por ello, no es pertinente su comparación con el régimen Mexicano,

En la legislación Mexicana, el derecho a la formación puede considerarse tanto como condición para el ejercicio del derecho del trabajo, como marco de la relación de trabajo y ambos enfoques se interrelacionan.

No se afectan a otras acciones tradicionales, ni a instituciones de formación profesional que se apeguen a los lineamientos que marca el artículo 153 A de la Ley Federal del Trabajo.

Incluso a nivel de la U.C.E.C.A., se prevee el enlace con la S.E.P.; según el artículo 539, fracción III, inciso "H" de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, se muestra más realista que - - otros intentos por reorganizar el régimen de formación profesional, como la Ley General de Educación Peruana que vea el trabajo en función de parámetros ideales y no como se da o como legislación de tipo de Brasil, Panamá Costa Rica, - etc., donde hay impedimentos que tienden a quitarle significación práctica a esa formación.

En la legislación Mexicana, el contrato colectivo se vuelve un instrumento normativo, pues ni en Argentina que ha presentado alto desarrollo en la materia, la formación profesional ha tenido un papel notable en las negociaciones.

Así podemos afirmar que el régimen Mexicano de capacitación se distingue de los otros países de Latinoamérica en cuatro puntos esencialmente además de su filosofía de obligar al patrón a satisfacer el derecho a Capacitación dentro de la relación laboral.

Estas son :

- a). Su inserción en el campo de la relación de trabajo;
- b). Su carácter participativo, porque los planes y programas los formulan de acuerdo al patrón y trabajadores, - dejando de ser solo representantes de las direcciones - de instituciones de formación profesional como INFOP -

de Honduras, INCE de Venezuela, SECAP de Ecuador, INFP-
de Haití.

- c). Su flexibilidad, porque no hay una previsión taxativa -
en la ley y su aplicación.
- d). La integración de la Capacitación y la Promoción, al -
establecer la relación entre el derecho al ascenso y a-
la Capacitación para puestos de nivel superior. En --
países como Panamá y Argentina se hace mención laconica
mente del derecho al ascenso.

Los puntos enunciados justifican el llevar a su más comple-
ta realización el régimen instituido por las reformas a la-
Ley Federal del Trabajo en 1978.

CAPITULO II

1. Intervención del Estado en la Capacitación y Adiestramiento.
2. Estructuración de los órganos gubernamentales para su vigilancia y cumplimiento.
3. Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
 - U. C. E. C. A., y su organización.

CAPITULO II

1. Intervención del Estado en la Capacitación y Adiestramiento. Los principios de derecho social contenidos en el artículo 123 Constitucional son el resultado de la lucha por la libertad y la justicia iniciada por el pueblo de México desde su movimiento de independencia y de la Revolución Mexicana, lo cual se traduce en la actualidad no solo en el respeto a los derechos individuales y políticos, sino que forma la estructuración del orden económico y social bajo los auspicios de una idea de justicia integral porque desde que era candidato el Sr. Presidente de la República Mexicana manifestó: " Que era necesario elevar las condiciones de vida de la clase trabajadora que es el motor principal del desarrollo del país " Surgiendo como consecuencia las reformas a la fracción 31 del apartado "A" del artículo 123 constitucional, y a la ley reglamentaria, a las que he hecho referencia en el capítulo anterior.

En consecuencia la capacitación y el Adiestramiento se desarrollo de acuerdo a una política laboral perfectamente definida, cuyos objetivos no constituyen por sí solos la solución a todos los problemas planteados por la economía de un país pero si coadyuvar a lograr la seguridad social de la clase trabajadora.

Cabe mencionar que dentro de los objetivos generales de esta política laboral esta el lograr : " Una colectividad que organice sus esfuerzos de manera congruente para alcanzar niveles óptimos de productividad y de eficiencia, que

logre a la vez establecer mecanismos de justa distribución social, que garanticen la participación de todos los sectores en los beneficios del desarrollo ", lo cual implica - a la vez para su consecución la existencia de objetivos -- intermedios que se realizan de acuerdo a la importancia y repercusión que tienen sobre el bienestar social; así tenemos que postula :

- Liberar al hombre de la miseria mediante el trabajo adecuado y seguro.
- Elevar la productividad para combatir la marginación del desempleo y el Sub-empleo.
- Proteger, su salud, brindarle educación, cultura y recreación.
- En general lograr el equilibrio en las relaciones laborales.
- Lograr el desarrollo de una solidaridad social a través de fortalecer a las autoridades e instituciones de la política laboral.

Lo cual nos da un indicador de la preocupación del Estado por fortalecer los programas de bienestar integral de la clase trabajadora, esencialmente porque padecemos un déficit de personal calificado lo cual no permite su participación activa en la economía, por otra parte la fuerza de trabajo a alcanzado una escolaridad promedio, no mayor de seis años que es mucho menor en el ámbito rural, por lo tanto los esfuerzos de desarrollo social persiguen :

El empleo productivo bien remunerado, mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la ciudad y en el campo porque al elevar la productividad y el nivel de preparación técnica

nico y profesional de los trabajadores tendremos como resultado en un futuro el progreso de nuestro país.

En virtud de la filosofía laboral actual, esencialmente habrá que tomar como eje central del desarrollo, el incremento de la productividad y de la participación económica y social.

Se comprenderán mejor estos planteamientos si hacemos mención de los objetivos fundamentales del plan global de desarrollo 1980 - 1982, que son : " Reafirmar y fortalecer la independencia de México como Nación democrática justa y libre en lo económico, lo político y en lo cultural "; proveer a la población de empleo y mínimos de bienestar, atendiendo con prioridad las necesidades de alimentación, educación, salud y vivienda; promover un crecimiento económico alto, sostenido y eficiente y mejorar la distribución del ingreso entre las personas, los factores de la producción y las regiones geográficas ".

La productividad no es solo el crecimiento de la producción a través de la explotación del trabajador, sino que aspira a la creación de un sistema de eficiencia y eficacia porque nuestro país tiene los recursos naturales suficientes que utilizados racional y potencialmente por Mexicanos productivos, generarán una riqueza que debe ser distribuida en forma equitativa, para lo cual se requiere la Capacitación del Trabajador y el Desarrollo de Planes organizados de empleo.

2. Estructuración de los órganos gubernamentales para su vigilancia y cumplimiento.

El sistema de Capacitación y Adiestramiento establecido a través de la filosofía, la política gubernamental y las leyes a que hemos hecho referencia en el inciso anterior tiene características perfectamente definidas, las cuales lo hacen único en su género y ha motivado a otros países, tanto de América Latina como de otras partes del continente a tomarlo como ejemplo, basta señalar entre otros los siguientes aspectos :

1. Es México el único país que eleva al rango de garantía constitucional este derecho.
2. Es un sistema tripartito, lo cual hace que sea 100% participativo porque requiere de la intervención de los tres sectores :
 1. Público
 2. Empresarial
 3. Obrero
3. Es un sistema 100% flexible sin menoscabo de los puntos anteriores, podemos afirmar que este es de relevante importancia porque su flexibilidad permite atender las necesidades propias de cada centro de trabajo a la vez que sea acorde a las necesidades propias del país.

Tomando en cuenta los puntos expuestos surge como un imperativo el decreto expedido el 27 de abril de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril del mismo año, que contiene el reglamento de la U.C.E.C.A., que entra en vigor el mismo día de su publicación.

3. Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento según hemos venido analizando tiene un fundamento jurídico con --forme al cual se ha instrumentado, dándole una estructura--básica dotada de mecanismos que le permiten adaptarse a nuevas situaciones sin necesidad de alterar dicha estructura --substantialmente.

Las nuevas normas que se incluyen en el ordenamiento labo --ral contienen derechos y obligaciones, señalan procedimien--tos y crean el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a cargo de la U. C. E. C. A., disponen tam--bien la constitución de órganos de integración paritaria, --con el fin de garantizar la participación activa de los factores productivos.

El sistema se estructura en cuatro niveles :

Primer nivel, Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra--miento, que se deben constituir en cada empresa del país.

Segundo nivel, Comités Nacionales de Capacitación y Adies --tramiento, por rama industrial o actividad económica, órga--nos auxiliares de U. C. E. C. A.

Tercer nivel, Consejos Consultivos Estatales de Capacita --ción y Adiestramiento, y el Consejo Consultivo de U.C.E.C.A. órganos asesores de la Unidad.

Cuarto nivel, la U.C.E.C.A., a quién la ley asigna activi --dades de organización, promoción y supervisión, así como de registro de las constancias de habilidades laborales.

a). Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Organismo bipartito que se constituye en cada empresa --o establecimiento, con igual número de representantes --

de los trabajadores y de los patronos cuya función principal es la de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores, conforme a la situación real de necesidades.

b). Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Organismo bipartito, auxiliar de la U.C.E.C.A., que se constituye por rama industrial o actividad económica -- con igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, y cuyas facultades son : Participar en la determinación de los requerimientos de Capacitación y Adiestramiento; colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre características de la maquinaria y equipo en existencia proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento para y en el trabajo, formular recomendaciones específicas de que se trate y gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales para tal efecto.

c). Consejo Consultivo estatal de Capacitación y Adiestramiento.

Organo asesor de la U.C.E.C.A., integrado por el gobernador de la entidad federativa correspondiente, quién lo preside, y por sendos representantes de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Edu-

cación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad, que son designados en cada caso conforme a las bases que expidan conjuntamente el Gobierno del Estado de que se trate y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo.

d). Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Organo asesor de la U.C.E.C.A., integrado en forma tripartita por sendos representantes del sector público; de las organizaciones nacionales de Trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos. Lo precide el Secretario de Trabajo y Previsión Social, fungiendo como Secretario del mismo el Coordinador General de la U.C.E.C.A.

Sus objetivos y funciones se rigen por el reglamento interno que el propio órgano expida.

U.C.E.C.A. Y SU ORGANIZACION

U.C.E.C.A., son las siglas con que se identifica la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que tiene a su cargo el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo U.C.E.C.A., tiene-

como funciones :

- 1º Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 2º Promover y supervisar la colocación de los trabajadores
- 3º Organizar, promover y supervisar la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores.
- 4º Registrar las constancias de habilidades laborales.
- 5º Los demás que le fijen las leyes.

La U.C.E.C.A, se integra con los siguientes órganos :

- I. Un Coordinador general
- II Una Dirección de empleo
- III Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento
- IV Los demás órganos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

Entre las funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento podemos señalar :

El cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben constituirse en cada empresa del país, para vigilar -- " La instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores ".

La expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que se juzgue conveniente; dichos Comités sugerirán en relación con cada rama industrial criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

Autorizar y registrar a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores; supervisando su desempeño y si es necesario - revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

Apoyar, modificar o rechazar los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que los patrones presenten; cuyo diseño y operación estarán enfocados a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza - aprendizaje.

Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan que el patrón capacite o adiestre a los trabajadores cuyo puesto coincida con aquél al que esté dirigido el sistema general de que se trate.

Coordinarse con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes y programas sobre Capacitación o Adiestramiento para el Trabajo o bien la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en los ordenamientos educativos.

Registro de constancias de habilidades laborales de trabajadores capacitados o adiestrados en cada una de las ramas - industriales o actividades, documento que lo acredita para desempeñar un puesto específico de trabajo porque es la - - prueba de su aptitud.

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

Podemos observar que las funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento hacen operativo el capítulo III - Bis. artículo 153 A-153 X contenido en la Ley Federal del Trabajo y que en base a la política laboral todo en conjun-

to coadyuva a librar al trabajador de las inquietudes económicas, preparándolo para rendimiento de mayor amplitud - - hasta llegar a crear una tecnología propia, a la vez busca capacitarlo para atenuar los riesgos laborales que lo privan de sus medios de subsistencia a consecuencia de un accidente.

SUBDIRECCIONES

Al Sector laboral le corresponde el desarrollo de cinco programas, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento participa en " el Programa Nacional de Productividad, Capacitación y Adiestramiento a través del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento " y " Planeación de los sistemas que fortalezcan la infraestructura técnica de la Capacitación y el Adiestramiento en el Trabajo ".

Para dar cumplimiento a dicho programa esta Dirección cuenta con tres subdirecciones a saber :

- Subdirección de Registro y Verificación
- Subdirección Técnica y
- Subdirección de Promoción y Apoyo

El primero de los subprogramas esta a cargo de la Subdirección de Registro y Verificación, que esta integrada por los siguientes departamentos :

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

- Registro de Constancias de Habilidades laborales y
- Verificación de dictámen.

Las funciones de esta subdirección son :

- a). Dirigir y supervisar las actividades y funciones de los departamentos a su cargo.
- b). Proponer a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento los procedimientos administrativos que deberán seguir los trabajadores y patrones, para presentar la información a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.
- c). Mantener relaciones de Coordinación y Supervisión, en su caso, con todos los participantes en el sistema de Capacitación y Adiestramiento, en todo el país.
- d). Solicitar la realización de inspecciones periódicas, extraordinarias y especiales, y atender asuntos relativos a la importancia de sanciones por violación a la Ley Federal del Trabajo, en materia de Capacitación y Adiestramiento.

SUBDIRECCION TECNICA

La Subdirección Técnica tiene la responsabilidad del Sub programa " Planeación de los sistemas que fortalezcan la infraestructura técnica de la Capacitación y el Adiestramiento en el Trabajo ", para llevarlo a cabo contienen las siguientes funciones o actividades.

1. Mantener relaciones de coordinación con las instituciones competentes para apoyar el funcionamiento del consejo consultivo del empleo Capacitación y Adiestramiento de los consejos consultivos estatales de Capacitación

- y Adiestramiento y de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
2. Promover a través de los medios que se estime convenientes, la participación de los factores de la producción - en el sistema de Capacitación y Adiestramiento.
 3. Establecer o crear nuevos sistemas que permitan verificar adecuadamente las habilidades de los trabajadores.
 4. Diseñar y proponer el establecimiento de los sistemas -- generales a los que se puedan adherir los patrones, -- para cumplir con sus obligaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Los departamentos que integran esta Subdirección son :

- Departamento de formulación de criterios.
- Departamento de comprobación de Habilidades Laborales

SUBDIRECCION DE PROMOCION Y APOYO

Tiene bajo su responsabilidad dos proyectos : " Definición del sistema de Capacitación y Adiestramiento " y " Asesoramiento a Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y apoyo a Consejos Consultivos Estatales ".

Para poder cumplir con dichos proyectos cuenta con dos departamentos :

- Departamento de Divulgación y
- Departamento de Apoyo.

Como podemos apreciar en lo que se refiere a la organización de la UCECA, nos hemos concretado a hacer una breve exposición de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento por ser el tema que nos ocupa.

CAPITULO III

1. Concepto de Capacitación
2. Concepto de Adiestramiento
3. Importancia de la Capacitación y Adiestramiento
4. Recursos que tiene la empresa para impartir Capacitación y Adiestramiento a sus Trabajadores.

CONCEPTO DE CAPACITACION SU IMPORTANCIA

Existen diversos conceptos de Capacitación, sin embargo - cualquiera que sea la terminología que se utilice, todos - ellos van a coincidir en el aspecto sustancial.

La Capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, orientada hacia - un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes -- del trabajador.

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

También la " Capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, - desarrollar habilidades y adecuarle actividades para que - pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo ".

Otro concepto afirma que la Capacitación es " el propósito de enseñanza a que se sujeta a una persona a fin de que esta adquiera y desempeñe las concepciones de ideas abstractas, mediante la aplicación de procesos mentales, y de la teoría, para tomar decisiones no programadas ".

" La Capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje - cuyo propósito fundamental es proporcionar conocimientos -

desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal - para que desempeñe mejor su trabajo ".

En fin la capacitación constituye un proceso educativo, sistemático y permanente que condiciona el ambiente y los medios propicios para el aprendizaje y superación de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a un mejor desempeño de las actividades laborales.

Podríamos seguir enunciando diversos conceptos, pero en términos generales todos van a coincidir en afirmar que la Capacitación va a dotar al individuo después de un proceso didáctico, de conocimientos, habilidades, con el fin de desarrollarle aptitudes que le permitan desempeñar eficientemente un puesto de trabajo.

El Adiestramiento se define como la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz ".

También se afirma que el Adiestramiento es un proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle aptitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo.

Ambos conceptos Capacitación y Adiestramiento hablan de sujetar al trabajador a un proceso enseñanza-aprendizaje, pero básicamente, podemos afirmar que la diferencia existente radica en que el primero de ellos se refiere al desarrollo de conocimientos y aptitudes del trabajador, como hemos - - -

mencionado en párrafos anteriores, mientras que el segundo - tiene como fin desarrollar y perfeccionar las habilidades -- y destrezas del trabajador, que le permiten incrementar la - eficiencia en su puesto de trabajo.

Ambos constituyen una forma de lograr cambios de conducta es pecífica en una dirección requerida siempre relacionada con los objetivos de la empresa y de quienes trabajan dentro de ella.

En consecuencia, la Capacitación y Adiestramiento es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen sus necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto a la preparación y habilidad de los trabajadores.

Por lo tanto de acuerdo al artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo vigente, la Capacitación y el Adiestramiento deberá tener como finalidad :

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, proporcionándole información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- II Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto - de nueva creación.
- III Prevenir riesgos de Trabajo
- IV Incrementar la productividad
- V En general perfeccionar las aptitudes del trabajador para que el desarrollo de sus actividades en su rama sea con - la idea de mejorar su calidad.

Es importante hacer notar que de acuerdo al artículo 153-A - de la Ley Federal del Trabajo vigente, la Capacitación o el Adiestramiento se darán al trabajador dentro de la jornada - de trabajo; salvo en los casos en que por la naturaleza del-

servicio, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

Los trabajadores a quienes se imparta Capacitación o Adiestramiento están obligados a :

1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación o Adiestramiento,
2. Atender las indicaciones de las personas que impartan -- la Capacitación o Adiestramiento y cumplir con los programas respectivos;
3. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud que sean requeridos

3. Importancia de la Capacitación y Adiestramiento.

La Capacitación y el Adiestramiento del hombre, que en principio fué solo un proceso de actualización de conocimientos por una parte y por la otra el estar en condiciones de desarrollar un trabajo, adquieren en el presente una gran importancia al concluirseles como un proceso complejo, de carácter integral que tiene como objetivo lograr un cambio en la conducta del individuo con el propósito de hacerle comprender tanto su participación dentro del proceso productivo, como el fenómeno de cambio social y sus efectos, en las relaciones consigo mismo, con los demás y con su ambiente físico para adaptarse a él lo más posible; lo que en conjunto llevará a una superación inminente.

Los procedimientos aplicados inicialmente (cursos, seminarios, conferencias, etc.), fueron un apoyo importante para la Capacitación y el Adiestramiento, sin embargo en la medida en que se fué acelerando el proceso de desarrollo científico y tecnológico surgieron nuevos procedimientos, tanto en la detección de necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento como en la utilización de técnicas didácticas para la enseñanza - aprendizaje.

En nuestro país, que vive una etapa de transición hacia el desarrollo, el proceso de Capacitación y Adiestramiento adquiere características inusitadas, para la historia de la sociedad, porque afecta a todos los individuos que trabajan y a todos los grupos sociales.

Son la respuesta idónea que se requiere para las innovaciones tecnológicas y descubrimientos científicos que surgen día a día en cualquier parte del mundo, que incluso han de

sencadenado procesos que modifican desde su base a las fuerzas productivas de la sociedad y por ende a la base material de la vida del hombre.

Estas innovaciones científicas y tecnológicas que se dan en forma acelerada se traducen a la vez en aumentos de la productividad, por lo cual se hace necesaria una actividad permanente en materia de Capacitación y Adiestramiento, porque para nadie es un secreto que la forma más efectiva de multiplicar las fuerzas productivas de la sociedad, se encuentra, precisamente, en el desarrollo del hombre mismo, en su superación a través del crecimiento de sus aptitudes y creatividad.

Por otra parte el mundo moderno plantea la necesidad de contratar los servicios de gente calificada para el puesto que va a desempeñar, pero requiere también de la capacitación -- para la actualización de conocimientos del personal ya en -- servicio, con objeto de lograr un mejor desempeño de las fun ciones inherentes a su puesto de trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto, se puede deducir que la función de Capacitación y Adiestramiento requiere y adquirirá mayor importancia en nuestro medio, fundamentalmente por la evolución que ha sufrido nuestro país en el aspecto socio económico sobre todo a partir de la explotación de sus ener géticos, por lo cual no podemos dejar de mencionar la tras cendencia tan grande que tiene la Capacitación técnica de -- los trabajadores que solo se logrará por medio de acciones -- concretas que faciliten el desarrollo humano del personal -- para cuya realización es necesario la conjugación de los es-

fuerzos, capacidad económica, autoridad y recursos materiales tanto del Estado como de la iniciativa privada.

Considerando que durante toda la vida activa del individuo se presentan cambios y esto hace que su formación profesional sea un proceso continuo resultado de la capacitación en y para el trabajo, que empieza cuando su capacidad de trabajo se inicia y deberá terminar cuando la vida productiva concluye, se infiere el porqué la Capacitación es determinante para la productividad nacional.

Además es necesario hacer énfasis, hablando concretamente del Sistema de Capacitación y Adiestramiento en el trabajo, que su importancia radica básicamente en lograr que participe de ella la clase trabajadora del país, la gran mayoría desposeída, que tantas necesidades tiene y que se manifiesta desde su analfabetismo, hasta el haberse hecho dependientes de un salario y un patrón, perdiendo así el deseo de superación por no haber tenido nunca la motivación necesaria o quizá por no comprender hasta ahora la importancia que su participación tiene en la vida productiva del país.

4. Recursos que tiene la empresa para impartir Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.

Una vez que hemos puesto de manifiesto la importancia de la Capacitación y Adiestramiento en el trabajo, es necesario - mencionar los recursos que tiene la empresa para dar cumplimiento a este derecho que nuestra constitución confiere a - los trabajadores.

Los empresarios deben estar concientes de la responsabilidad social que nuestra Carta Magna les ha asignado al crear un sistema de Capacitación y Adiestramiento cuyas características lo hacen ser único en América Latina y no sería nada arriesgado afirmar que en el mundo, en primer lugar porque como ya hemos dicho eleva al rango de garantía constitucional el derecho del trabajador a la Capacitación y Adiestramiento, pero en segundo término su importancia también - radica en ser un sistema flexible que permite que la Capacitación y el Adiestramiento sean acordes a las necesidades - de la empresa y concretamente al puesto de trabajo además - de que se imparte con medios propios de la empresa o con - medios externos a ella.

Es aquí el aspecto medular en el que centraremos nuestra -- atención, para poder explicar que es lo que debemos entender en ambos aspectos.

Principiaremos por decir que al hablar de medios propios de la empresa, estamos haciendo referencia a que la Capacitación y Adiestramiento podrá impartirse por los propios trabajadores que fungirán como instructores internos habilitados o bien como instructores internos especializados.

a diferencia entre ellos estriba en que el primero será - aquella persona que teniendo el carácter de trabajador en - los términos de la Ley Federal del Trabajo, destina parte - de su jornada normal a capacitar y adiestrar a otros trabaja- jadores que ocupen puestos de trabajo sobre los cuales él - tenga conocimientos y experiencia.

En segundo lugar se hace mención de aquélla persona que te- niendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley- Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir- cursos de Capacitación y Adiestramiento a los demás trabaja- dores de la empresa en que presta sus servicios.

Al hacer referencia a medios externos a la empresa, nos -- estamos refiriendo a instituciones de la iniciativa privada u oficiales, registradas como entidades capacitadoras ante- U.C.E.C.A., y por lo tanto la Capacitación y Adiestramiento podrá llevarse a cabo por la empresa con instructores exter- nos de institución capacitadora, que son aquellas personas- físicas o morales que tienen celebrado un contrato con una- institución o escuela de Capacitación y Adiestramiento, pa- ra impartir, en su representación y responsabilidad, aqué - llos cursos que hayan sido objeto de contrato entre un pa - trón y la institución a la que brinda sus servicios.

Se tiene también al instructor externo independiente que se rá la persona física autorizada para impartir cursos de Ca- pacitación y Adiestramiento, que puede ser contratada por - una empresa o por una institución capacitadora, con el fín- de que se dedique a actividades vinculadas directamente con la materia por ejemplo :

instrucción, detección de necesidades, programación, evaluac ión, etc.

Una institución capacitadora o institución o escuela de Capacitación y Adiestramiento, es la unidad que constituida - bajo aspectos prácticos y legales, proporciona el servicio de Capacitación y Adiestramiento a las empresas, trabajadores o público en general, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la U.C.E.C.A., Por lo tanto las instituciones-capacitadoras deberán estar registradas y autorizadas por - la U.C.E.C.A., para poder impartir los cursos de Capacitación y Adiestramiento que proporcionen.

Existen también los sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento, a los cuales los empresarios pueden enviar a sus trabajadores porque son programas que registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contienen un conjunto de actividades de enseñanza - aprendizaje, integrado por módulos y materias, para la adquisición, complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación o puesto de trabajo específico y al cual se pueden adherir los patrones en los términos del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo vigente. Hasta junio de 1981, las actividades que la U.C.E.C.A., ha realizado en cumplimiento del precepto constitucional sobre Capacitación y Adiestramiento, le permiten informar que - tiene registrados un número de 757 instituciones capacitadoras.

9051 instructores externos independientes y de instituciones.

24,718 instructores internos habilitados o especializados. Como empresas genéricas que proporcionan capacitación, están registrados en la U.C.E.C.A.:

Coordinación Nacional de Agroindustrias.

Secretaría de Educación Pública (S.E.P.)

Centro Nacional de Productividad (CENAPRO)

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO)

Empresas específicas que proporcionan Capacitación.

Colegio Nacional de Educación P. (CONALEP)

Cámara Nacional de la Industria de la Transformación -
(CANACINTRA)

Confederación Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO)

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

Existen tres categorías de entidades capacitadoras :

1. Específica.- La que en sus instalaciones se dedica únicamente a dar capacitación.
2. Genérica.- La que tiene entre sus objetivos una mayor gama de actividades.
3. Auxiliar.- Se encuentran en compañías grandes que tienen varios establecimientos o red de distribuidores a quienes les venden productos y también les dan capacitación.

Es importante recalcar que de este número global que reporta la U.C.E.C.A., la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, dependiente directamente de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas., de la Secretaría de Educación Pública, tiene registradas como instituciones capacitadoras externas, en base al artículo 153-C y 153-P de la Ley Federal del Trabajo vigente, a sus 268 planteles y a 3200 instructores.

CAPITULO IV

1. Ventajas que derivan de la Capacitación y Adiestramiento.
 - Disminución de los riesgos de trabajo.
 - Superación técnica del trabajador.
 - Incremento de la productividad.
 - Aumento de la calidad.

CAPITULO IV

En capítulos anteriores hemos hecho mención al aspecto jurídico e importancia a la Capacitación y al Adiestramiento en el Trabajo, así como a los órganos gubernamentales que se encargan de vigilar su cumplimiento, es necesario que a continuación enfatizamos en las ventajas que tanto para el trabajador como para la empresa tiene el llevar a cabo este proceso.

- Disminución de los riesgos de trabajo.

Es innegable que el progreso industrial que día a día tiene lugar se proyecta a los centros de trabajo, que es el sitio en el cual se lleva a cabo gran parte de la auto-realización humana, por tanto lo ideal es que el trabajador encuentre en él, todos los factores propicios para su salud física y mental, que sea digno y no degradante y ante todo que se eviten los riesgos de trabajo, porque las estadísticas nos dan cifras alarmantes al respecto, como ejemplo podemos mencionar que en 1977, los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, motivaron el otorgamiento de 8 613 214 días subsidiados, cuyo costo - día fue en promedio de \$ 861.00 Si añadimos las 10 379 incapacidades permanentes y las 1 286 defunciones, por la misma causa se aprecia la gran repercusión que para el país representa desde el punto de vista económico, este grave problema. En consecuencia es importantísimo resaltar lo que para el trabajador significa, desde el punto de vista psíquico la lesión sufrida y los desajustes familiares que esta ocasiona, sobre todo cuando es el sostén de la familia. La edad de los trabajadores lesionados es también un dato im-

portante: Las estadísticas muestran una mayor tasa de incidencia entre trabajadores de 13 a 27 años. Los accidentes de trabajo ocurridos en 1977, significaron una erogación de \$ 4 850 000 000 00 para el IMSS.

También podemos citar las cifras que reporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que es un número de accidentes de trabajo anuales que asciende a cincuenta millones - lo que equivale a ciento sesenta mil por día de los cuales un promedio de cien mil anuales son causa de muerte.

Nuestro país no es ajeno a estas estadísticas porque se ha dado un aumento en la industrialización y en consecuencia se han incorporado a trabajar en las fábricas personas que en muchas ocasiones no están capacitadas para hacerlo. Afortunadamente, nuestras autoridades han formulado un Programa Nacional de Capacitación y Adiestramiento del trabajador, con lo cual se humaniza el trabajo, porque se da un mejoramiento de las condiciones en que se realiza y por lo tanto como resultado viene un abatimiento de los riesgos de trabajo que tantas vidas humanas y dinero cuestan al país.

El Dr. Alejandro Cordoba Cordoba, dentro de su obra Humanización del Trabajo, plantea la hipótesis de que no solo obtendremos una humanización en el trabajo con una adecuada organización del mismo, mediante Capacitación y Adiestramiento, no solo del trabajador manual sino de los dirigentes administrativos, para establecer una mejor reestructuración en las plantas de procesamiento industrial, para beneficio de los operarios a efecto de salvaguardar su integridad física y mental. En términos generales podemos decir que la mayoría de los es-

pecialistas en medicina del trabajo, han recorrido de mucho tiempo atrás la causalidad que tiene el llamado factor humano en los riesgos de trabajo, en 1929, W. H., Henriche señaló su importancia, determinándolo como la causa principal de los accidentes laborales en un 88% (7) El mismo autor señala cuatro motivos derivados del hombre, que son: Actitud propia, Carencia de conocimientos o preparación, defectos físicos y prácticas de seguridad difíciles o imposibles de realizar; para superar estas deficiencias causantes de riesgos profesionales sugiere educación superior, técnica adecuada, asignación de puesto, etc.

A partir de este estudio de W. H. Henriche los especialistas en la materia han insistido en la importancia del factor humano.

Ruíz Salazar opina al respecto ".....que no es suficiente reconstruir el desarrollo del accidente para determinar la causa, sino que deben examinarse cuidadosamente las condiciones de trabajo en que ocurrió, y en forma especial las relaciones humanas en el lugar de trabajo, tanto en sentido vertical, como horizontal ". (8)

Como conclusión de lo enunciado podríamos afirmar que las verdaderas causas de los accidentes de trabajo provienen del mismo ser humano; circunstancia que seguramente entre otras, impulsó a nuestra máxima autoridad a establecer dentro de nuestra legislación Mexicana, la obligación de los patrones de dar Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores en forma permanente y continúa en cada centro de trabajo, en fun - - -

(7) Henriche W. H., Industrial Accidente Prevención Mc. Graw Hill 1929,

(8) Ruíz Salazar. La Dimensión Humana del Accidente de Trabajo.

ción de su organización técnica interna, ya sea con instructores internos o externos.

Por otra parte si el espíritu de la Capacitación se sustenta en un principio de derecho social, debe buscarse a corto plazo, la integración y planificación de estrategias y recursos humanos, tecnológicos, financieros y científicos alrededor de la Capacitación y Adiestramiento, enfocada como un proceso permanente y continuo, que parta de una formación de preingreso al trabajo y que se prolongue durante toda la vida activa del trabajador.

Estas medidas debemos considerarlas como preventivas de accidentes de trabajo, por una parte y previa para la implantación de una tecnología propia en cada industria de las diversas que existen en el país.

Además de la prevención ha que hemos hecho referencia también podemos agregar que en virtud de que el trabajo es un derecho y un deber social, no considerado como artículo de comercio, nuestra Ley Federal del Trabajo, exige respeto a la libertad y dignidad de quién lo presta, señalándolo que debe realizarse en condiciones que mejoren la calidad de la vida y garanticen al mismo tiempo la salud del trabajador y su familia,

- Superación técnica del trabajador,

El desarrollo industrial que en México se esta llevando a cabo, solo podrá prosperar al mejorar el nivel de vida del trabajador lo que a la vez redundará en una transformación necesaria para el desempeño eficiente de sus labores, eficiencia que se alcanzará mediante una preparación adecuada que tendrá con la Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo, por que es evidente que el trabajo orientado técnicamente produce resultados altamente positivos.

Es indudable que el hombre tiene la obligación para con la -
sociedad de trabajar, pero también lo es que, la sociedad -
tiene la obligación de proporcionarle los elementos necesa -
rios para la realización de su trabajo, entre ellos están -
los conocimientos adecuados al medio en que debe ejercer sus
funciones.

El gobierno federal ha venido realizando acciones para vincu -
lar al Sistema Educativo Nacional con el trabajo para lograr
el perfeccionamiento, actualización y mejoramiento de las --
habilidades, conocimientos y actitudes hacia el trabajo.

Se han hecho esfuerzos en la educación para adultos mediante
sistemas abiertos para propiciar la incorporación de los tra -
bajadores a la educación formal, con la implantación de cur -
sos modulares, flexibles y de corta duración.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, señala
específicamente la coordinación que en materia de Capacita -
ción debe existir entre la Secretaría de Educación Pública -
y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El 25 de --
Agosto de 1978, se establecieron las Bases de Coordinación -
entre ambas Secretarías.

Estos esfuerzos tienen como finalidad alcanzar una mayor con -
cordancia, entre los sistemas de formación para el trábajo, -
los requerimientos de las empresas y las necesidades de los-

trabajadores del país. El propósito que se tiene es el llegar a convertir cada centro de trabajo en un centro educativo. Por lo tanto ha quedado como prioritario el elevar el nivel escolar de los trabajadores, por lo que el 7 de julio de 1980, se firmó el convenio S.E.P. - S.T.P.S., por los Secretaríos de sendas dependencias del gobierno federal. El convenio va a regular la validez de la alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, como parte de la Capacitación y Adiestramiento en el trabajo, y además la acreditación de fases de secundaria abierta a través de la convalidación de los conocimientos adquiridos laboralmente por el trabajador.

El 22 de agosto de 1980 se publicó en el Diario Oficial el criterio general, para que dichos niveles de educación básica puedan ser incluidos en los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

Queda establecido que los programas de educación básica para adultos podrá cubrir como máximo, un 40% de las horas - hombre de los eventos de Capacitación y Adiestramiento que a un mismo trabajador se le podrá impartir hasta 6 meses de alfabetización, 24 meses de primaria intensiva o secundaria abierta y 34 meses si se comprende toda la educación básica; podrán incluirse actividades educativas, de los tres niveles; que la educación básica se deberá impartir dentro de la jornada laboral; que un trabajador puede recibir simultáneamente, los aspectos educativos y los cursos y eventos de Capacitación y Adiestramiento dirigidos al puesto de trabajo que desempeña. Para apoyar estas acciones, la S.E.P., proporciona gratuita -

mente a los empresarios asesoría permanente, capacitación de asesores, material de promoción, auxiliares didácticos para la alfabetización, libros de texto, aplicación de exámenes -- en el centro de trabajo y certificados de estudios con validez oficial.

En consecuencia debemos reconocer que la Capacitación y el Adiestramiento son un instrumento de justicia social, elementos que bien canalizados van a llevar al trabajador a una superación tecnológica que es importante para el crecimiento y mejoría de la industria nacional en sus diversas ramas, -- iniciándose así una etapa de mayor aprovechamiento de los recursos humanos de que disponemos en el país lo cual poco a poco acrecentará nuestra tecnología propia.

Las acciones concretas que faciliten el desarrollo del personal, implican la conjugación de esfuerzos, capacidad económica, autoridad y recursos económicos, tanto del Estado como de la iniciativa privada.

- Incremento de la productividad.

El factor trabajo desempeña un papel determinante en el proceso productivo, porque su aplicación determina niveles de rendimiento más o menos elevados, que en última instancia dependen del grado de capacitación del elemento humano para el desarrollo de sus actividades. Esto significa que al trabajo -- que es resultado del esfuerzo humano le es inherente la capacitación y ambos son elementos fundamentales para el crecimiento de la producción, que a su vez está íntimamente ligada con el desarrollo económico del país.

Por lo tanto la incorporación al trabajo sin la preparación adecuada del personal y la información pertinente sobre las actitudes y responsabilidades que el trabajador deberá desarrollar y asumir en su puesto de trabajo, acarrea graves problemas que implican accidentes de trabajo, errores costosos, demoralización del trabajador ante todos los obstáculos que se le presentan desde su primer día de trabajo y lógicamente baja productividad.

Lo expuesto nos da una idea del papel fundamental que tiene la Capacitación y el Adiestramiento tanto para el trabajador de nuevo ingreso, como para aquél que se encuentra ya desempeñando un puesto de trabajo, para que adquieran o reafirmen los conocimientos y habilidades requeridas por su trabajo en la empresa; a partir del proceso de integración al grupo humano que será su mundo de trabajo, estableciendo buenas relaciones interpersonales con los jefes, compañeros y/o subordinados; propiciando todo ello, la elevación de la productividad, y el nivel de vida de los trabajadores, objetivos primordiales de la Capacitación y el Adiestramiento.

Debemos estar conscientes de que el hombre es un ser digno que merece un trato que lo dignifique y las empresas al igual que nuestro país requieren de alta productividad, que sólo podrá conseguirse con hombres seguros de sí mismos y preparados.

A la Capacitación y al Adiestramiento debe enfocársele en un contexto general de aumento de la productividad que signifique paralelamente, mayor seguridad y dividendos adecuados para los inversionistas, artículos y servicios de buena calidad a precios accesibles, salarios remuneradores, condiciones favora

les para los trabajadores y mayores oportunidades de empleo para la población.

El movimiento obrero ha manifestado que el concepto de productividad debe conjugar todos los factores que inciden en la producción de tal manera que se obtengan mecanismos justos de distribución de la riqueza, que garantice la participación equilibrada de todos los sectores involucrados en los procesos productivos. Porque si la empresa capacita adecuadamente a su personal deberá producir más con el mismo número de empleados, o de producir la misma cantidad con menos trabajadores, esto se refleja lógicamente en el capital de la empresa y una mayor tasa de desenvolvimiento económico implica obtener excedentes económicos, que se convierten en dinero disponible para la inversión; inversión que canalizada a través de proyectos concretos generará mayor número de empleos, de lo cual resulta que la Capacitación y el Adiestramiento son el arma más eficiente para combatir el desempleo.

Por lo tanto no veamos la Capacitación y el Adiestramiento tan sólo como un gasto, sino como una inversión a corto plazo.

En lo que respecta al beneficio que el trabajador recibe a través de la Capacitación y el Adiestramiento es a todas luces comprensible que no sólo va a prepararlo para el mejor desempeño del puesto de trabajo en que labora, sino a darle armas para que en el futuro tenga la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo superior jerárquico al suyo. Concretamente, respecto al derecho al ascenso, la Ley Federal del --

Trabajo en su artículo 153 V señala que a los trabajadores que hubieren aprobado un curso de capacitación y la entidad capacitadora les expida la respectiva constancia de habilidades -- laborales, tendrán un documento que surte plenos efectos para fines de ascenso en la empresa en donde se proporcionó la Capacitación o Adiestramiento. Si existieren en la empresa varias especialidades en relación con el puesto al que la constancia se refiera, el trabajador acreditará a través de un examen que le aplique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento -- respectivo, para cual de ellos es apto. Salvo los casos que plantea el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión los beneficios que resultan de los derechos y -- obligaciones de las partes como hemos dicho van esencialmente a elevar el nivel de la productividad en la empresa primordialmente porque no pasa inadvertido para ninguno de nosotros que un individuo mejor preparado cada día más humanizado por el -- trato al cual como persona en uso de su capacidad de goce y de ejercicio tiene derecho, rendirá más cada día lo que indudablemente se reflejará en el incremento que en calidad y cantidad -- tendrá la producción.

- Aumento de la calidad.

Los Factores Capacitación y Adiestramiento nos indican el nacimiento de una etapa de producción industrial tecnificada, tanto en su crecimiento como en su mejoría de calidad, que tanta alta nos hace para acelerar el desarrollo que desde tiempo atrás -- venimos intentando en forma muy lenta, lo cual obedece entre -- otras cosas a la carencia de una tecnología adecuada a nuestros recursos naturales.

Es importante resaltar la urgente necesidad que nos imponen -- los recursos naturales que tenemos a nuestro alcance de aplicar les una tecnología propia, que solo podrá satisfacerse a través de la Capacitación y Adiestramiento de nuestros obreros, para -- formar mano de obra calificada de la que carecemos; para dar -- oportunidad a nuestros técnicos de que desarrollen su capacidad creativa, productiva y apliquen acciones en materia de investigación científica, así como las que estén dirigidas a la adaptación y acordes con las necesidades, características y recursos del País.

Por lo tanto debe propiciarse la continuidad, aplicación y fortalecimiento de las acciones en materia de Capacitación y Adiestramiento previstas por la Ley.

No debemos olvidar que entre los factores de la producción se encuentra el trabajo y el capital, porque ambos se complementan para llevar a cabo el proceso productivo, aumentando su eficacia cuando el trabajo se realiza bajo técnicas adecuadas, por -- lo tanto la fuerza de este y la destreza en su desempeño son -- determinantes para una mayor productividad y mejoría de su calidad, lógicamente ambas cualidades son el medio para aumentar -- la disponibilidad y calidad de los bienes y servicios productivos, aprovechando oportunamente los recursos disponibles que -- eleven los niveles de vida y que permitan sostener el proceso de crecimiento.

Es necesario también que los directivos empresariales no solamente se concreten a aumentar el volumen de su producción con -- bajos costos, sino procurar día a día mejorar su calidad, a través de una técnica adecuada y bien aplicada, que inclusive les

proporcionará disminuciones de costos y por consiguiente una -
economía progresiva con mejores perspectivas para todos los que
tienen alguna intervención en su realización.

Es por lo tanto evidente que el elemento humano constituye el -
recurso más valioso con que cuenta la empresa y es lógico pen -
sar en la necesidad de cuidarlo y respetarlo, en reconocimiento
a su calidad humana.

En conclusión podemos afirmar que la calidad mejorada de nues -
tra productividad se logrará a corto plazo por medio de una tec -
nología propia adecuada a nuestro medio. México es capaz de --
planear y realizar importantes programas de desenvolvimiento -
económico, porque cuenta con los recursos técnicos y humanos --
necesarios.

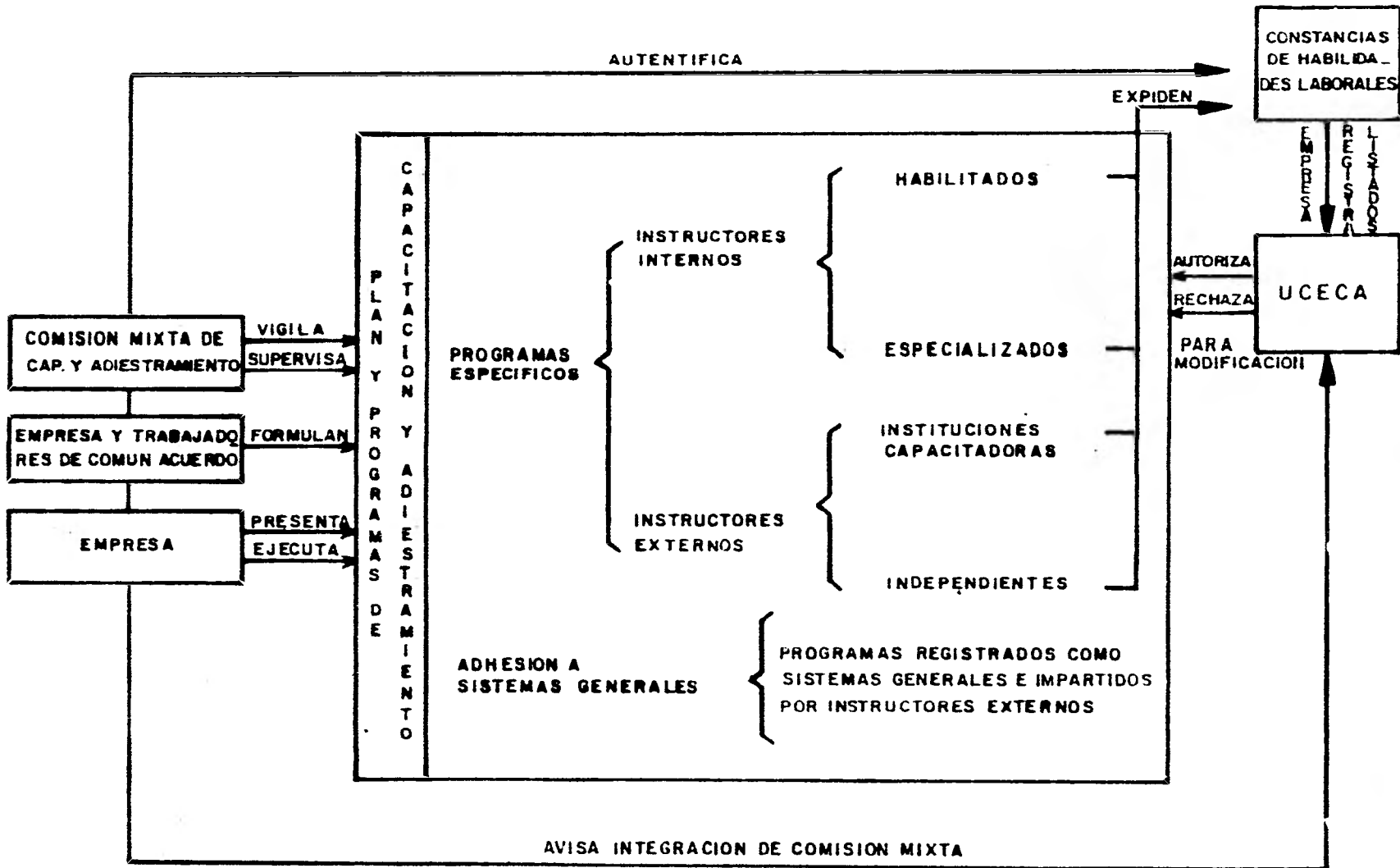
CAPITULO V

Proceso de la Capacitación y Adiestramiento en una empresa

1. Formación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
2. Determinación de necesidades de Capacitación y Adiestramiento.
3. Planificación de la función de Capacitación y Adiestramiento.
4. Elaboración de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.
5. Desarrollo del Programa de Capacitación y Adiestramiento.
6. Seguimiento y evaluación de la función de Capacitación y Adiestramiento.

PROCEDIMIENTO DE LOS ELEMENTOS BASICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN UNA EMPRESA

99



CAPITULO V

Formación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Como hemos expuesto en artículos anteriores a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1978, es una obligación de los patrones el Capacitar y Adiestrar al total de su personal, es por lo tanto inminente el mencionar como se lleva a cabo ese proceso y que metodología debe seguirse para obtener óptimos resultados, para que no sólo se contemple como un gasto más que debe efectuar un patrón, sino para que efectivamente se vea una respuesta a corto plazo, en relación a la productividad, conforme se vaya aplicando a los distintos puestos de trabajo, lo que redundará no sólo en beneficio de la empresa, sino también del trabajador y su familia.

Iniciaremos la explicación operativa del proceso de Capacitación y Adiestramiento, en una empresa de acuerdo con los lineamientos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo vigente en su título cuarto, capítulo III Bis, artículo 153 A a 153 X con la integración y funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas se constituyen porque son mecanismos de participación de los trabajadores mediante las cuales aportan al proceso de la Capacitación y Adiestramiento, su experiencia y afán de superación.

Las Comisiones Mixtas son la base fundamental del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, porque será a través

de ellas que los factores de la producción a nivel empresa, - lograrán los objetivos actualizar y perfeccionar los conoci -- mientos de los trabajadores en su puesto de trabajo, prepararlos para el ascenso, disminuir los riesgos de trabajo, y en su suma elevar la productividad.

Los criterios orientadores para la formación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento seguirán los siguientes lineamientos :

- a). En empresas con número de trabajadores no mayor de 20 un - representante de los trabajadores y uno del patrón.
- b). En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores tres re - presentantes de los trabajadores y tres del patrón, y
- c). En empresas con más de 100 trabajadores cinco representan - tes de los trabajadores y cinco del patrón.

Este número podrá aumentarse en forma proporcional de acuerdo a las características de la empresa, por ejemplo: debido a la complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en -- ella, a la naturaleza de la maquinaria y el equipo que utilice a la diversidad de puestos y niveles de trabajo.

Los integrantes de las Comisiones Mixtas deberán tener de preferencia los requisitos mínimos que a continuación se enuncian

A. Representante 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 los estatutos del Sindicato titular del Contrato Colectivo, a falta de éste ser electo en

asamblea de los trabajadores de la empresa, levantándose - un padrón electoral con la conformidad del 50% = 1 de los trabajadores

B. Representantes del Patrón.

- a). Ser mayor de edad;
- b). Saber leer y escribir
- c). Tener buena conducta
- d). Poseer conocimientos técnicos sobre el trabajo y los procesos tecnológicos propios de la empresa.

Las empresas con más de 20 trabajadores constituirán sus Comisiones Mixtas siguiendo las siguientes bases generales :

- 1º Se integrarán con representantes propietarios de los trabajadores e igual número de representantes del patrón, durando en su cargo, el tiempo que se determine en el reglamento interno, que para su funcionamiento se establezca.
Por cada representante propietario se designará un suplente
- 2º La Comisión designará de entre los representantes propietarios un presidente y un secretario de actas.
- 3º La función que desempeñan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, es la de auxiliar en la Detección de necesidades, participar en el diseño e implantar el Plan -- y Programas de Capacitación y Adiestramiento que se requieran, en sí vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la -- Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores. Autenticificar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores y designar a los comi-

cionados encargados de firmarlas y practicar a los trabajadores los exámenes de que se trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

4º La Comisión celebrará una sesión ordinaria mensual.

5º Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos.

En virtud de las atribuciones de vigilancia que tienen las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, los representantes de esta, no podrán fungir como agentes de Capacitación-internos cuando se trate de empresas que tengan más de 20 trabajadores.

Artículos 153-I, 153-J, 153-D, 153-T y 153-V.

La forma U.C.E.C.A. 1 que se utiliza para que el registro de la Comisión Mixta tenga los efectos legales correspondientes, debe presentarse por triplicado con la información requerida, -- acompañada de un ejemplar de cada uno de los documentos señalados en el apartado V de la misma, directamente ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento o por conducto de las delegaciones de esta Secretaría.

Los particulares quedan autorizados para reproducir libremente la forma U.C.E.C.A. 1 siempre y cuando se ajusten a las disposiciones y al formato que se publica.

(se anexa forma)

INSTRUCTIVO PARA LLENAR LA FORMA U.C.E.C.A.-I

- 1.- Escriba a máquina o con letra de molde
- 2.- Los espacios en los que se indica NO SE LLENE, serán utilizados por el personal de U.C.E.C.A.
- 3.- Los espacios destinados "REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES" y "REGISTRO DEL IMSS" serán llenados por la empresa, es muy importante anotarlos correctamente.
Se anotará claramente y con toda precisión lo siguiente:
 - I.- **DATOS GENERALES**
 - a.- Razón Social o Denominación si se trata de persona moral, y nombre completo en caso de persona física.
 - b.- Domicilio, detallando: calle, número exterior e interior, localidad o colonia, zona postal, municipio y entidad federativa.
 - c.- Actividad de la empresa.
 - d.- Nombre completo del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y el número de registro otorgado por la Autoridad Laboral.
 - e.- Domicilio del Sindicato, detallando los mismos datos del inciso "b".
 - II.- **INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA**
 - a.- **SECTOR:** se marcará con una T o una E en el espacio respectivo, según se trate de representantes de los trabajadores o de la empresa.
 - b.- Nombre completo de los integrantes de la Comisión Mixta y su número de Registro Federal de Causantes.
 - c.- Duración en el cargo.
 - d.- Fecha de inicio de gestiones de la Comisión Mixta.
 - III.- **TAMAÑO DE LA EMPRESA**
 - a.- Número total de trabajadores y,
 - b.- Número de establecimientos incluyendo matriz.
 - IV.- **RELACIONES LABORALES**
 - a.- Tipo de relación laboral que rige en la empresa.
 - V.- **DOCUMENTACION QUE SE ADJUNTA**
 - a.- La forma U.C.E.C.A.-I deberá acompañarse de la documentación solicitada en este apartado.
 - b.- Se anotará lugar y fecha.
 - c.- La forma U.C.E.C.A.-I será firmada por el propietario de la empresa o el apoderado legal de ella y por el representante de los trabajadores.

III. TAMAÑO DE LA EMPRESA

No. DE TRABAJADORES

No. DE ESTABLECIMIENTOS
INCLUYENDO MATRIZ.

IV. RELACIONES LABORALES

CONTRATO INDIVIDUAL

CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO LEY

V. DOCUMENTACION QUE SE ADJUNTA

DOCUMENTO QUE ACREDITA LA DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL SINDICATO O, A FALTA DE ESTE DOCUMENTO QUE ACREDITA SU ELECCION POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES.

DOCUMENTO QUE ACREDITA LA DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES.

ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, INCLUYENDO SUS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO.

COPIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O TRANSCRIPCION DE LAS CLAUSULAS SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEBIDAMENTE FIRMADA POR TRABAJADORES Y PATRONES. CUANDO LA RELACION LABORAL SE RIZA POR CONTRATO LEY NO SE ACOMPAÑARA COPIA DEL MISMO.

LUGAR Y FECHA _____

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA

PARA USO INTERNO

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

No. DE ENTRADA _____

RECIBIMOS DE
LA EMPRESA _____

CON DOMICILIO EN _____

EL INFORME DE INTEGRACION DE SU COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y LA DOCUMENTACION DETALLADA EN EL MISMO.

SELLO

LUGAR

DIA

MES

AÑO

2. Determinación de necesidades de Capacitación y Adiestramiento
La Determinación de necesidades de Capacitación y Adiestramiento en una empresa, se requiere, como una condición sine qua non para que se realice en forma metodológica y eficaz el proceso de Capacitación y Adiestramiento en una empresa. A la vez para que cada empresa cumpla con sus distintos objetivos, es menester que cada departamento, cada área y a la vez cada persona que ocupa un puesto determinado, cumplan eficientemente las diversas tareas que tienen que realizar para poder alcanzar esos objetivos organizacionales.

Por lo tanto la necesidad de Capacitación y Adiestramiento es una carencia que esta interfiriendo el desempeño eficiente de un puesto de trabajo y que puede ser cubierta mediante actividades de aprendizaje.

Esta carencia no necesariamente proviene de deficiencias del trabajador.

La necesidad es la diferencia que se obtiene al comparar los requerimientos de un puesto con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes actuales del trabajador.

Independientemente del origen del problema, si esta se resuelve mediante un proceso de aprendizaje de algún tópico o tarea determinada, debe ser considerada como necesidad de Capacitación y Adiestramiento.

Las necesidades de Capacitación y Adiestramiento son aquellas deficiencias que le impiden al trabajador o le impedirán en un futuro cercano desempeñar con eficiencia un puesto de trabajo determinado.

Identificar a quiénes en que, cuando y para que Capacitar, es una tarea necesaria en todos los casos, no importa el tamaño

del establecimiento o empresa ni la actividad económica o servicio a que se dedique.

Por otra parte la identificación de las necesidades es una acción indispensable, porque es la base para toda acción sistemática de Capacitación, sin ello es difícil establecer planes y contar con criterios confiables de evaluación.

Se puede hablar de necesidades de Capacitación y Adiestramiento cuando existe una discrepancia entre lo que debiera hacerse y lo que realmente se hace.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el uso de una metodología adecuada son:

1. Identificar necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento.
2. Definir si los problemas son de Capacitación o de Adiestramiento.
3. Determinar las prioridades de las acciones de Capacitación y/o Adiestramiento.
 - 3.1 Definiendo a que áreas del aprendizaje se va a dirigir la instrucción (motriz, cognoscitiva, afectiva.)
 - 3.2 Precizando los tipos de Capacitación y/o Adiestramiento para cada uno de los niveles ocupacionales.
 - 3.3 Seleccionando y agrupando al personal a instruir de acuerdo con las necesidades del puesto que desempeña.
4. Calcular el tiempo en el que las necesidades de Capacitación y/o Adiestramiento serán satisfechos programando las acciones de acuerdo con los diferentes niveles que conforman la estructura orgánica de la empresa.

El origen de los cursos está en las necesidades específicas de Capacitación y Adiestramiento de todos y cada uno de los

trabajadores de la empresa; y su instrumentación en función -- de los recursos, por lo tanto el diseño y operación de los -- planes y programas de Capacitación y Adiestramiento deben sa -- tisfacer las necesidades de la empresa y de los trabajadores -- y la única forma de alcanzar este objetivo será hacer una ade -- cuada determinación de necesidades de Capacitación y Adiestra -- miento, que nos llevará inclusive a estar acordes a las carac -- terísticas del aparato productivo nacional.

El procedimiento para llevar a cabo la detección de necesida -- dos se logrará con un estudio comparativo que nos sirve para -- determinar la forma apropiada de trabajar y la forma como real -- mente se trabaja, para ello es necesario :

1º Conocer la situación ideal, empezando por determinar que -- es lo que debe realizarse o hacerse en la empresa; y deben -- desarrollarlo los directivos de ella, pero si no lo saben, -- deben tomarse en cuenta los siguientes factores :

Recursos materiales, actividades, requerimientos, índice -- de eficiencia, ambiente laboral físico, medidas de seguri -- dad.

2º Se determina la situación real, para tener el parámetro -- de comparación o sea lo que efectivamente se esta realizan -- do o haciendo en la empresa.

Para poder establecer esta situación real, se propone una -- forma de llevarlo a cabo, si bien puede no ser aplicable -- a todas las empresas, si son susceptibles de adaptación, -- o bien aplicar otras técnicas de los diferentes que exis -- ten, pero sin perder de vista nuestro objetivo principal; -- Entrevista a niveles altos en empresas grandes y a todos -- los niveles en las pequeñas, cuestionarios, pruebas; ané --

lisis por discusión de grupos; observación directa, encuestas, quejas, registros de personal,

- 3º Analizar comparativamente la situación real contra la situación ideal: separando los datos, se organizan de acuerdo a sus actividades procurando clasificarlos de acuerdo a los puestos de trabajo de la empresa; se ordena con respecto a las características físicas, de conocimientos, habilidades, experiencias, escolaridad y otras. Los datos -- que se hayan obtenido del análisis del registro de personal, se clasifican. Se selecciona la información referente al ambiente físico laboral; agrupando todo lo referente a accidentes, equipos de seguridad, etc. Una vez clasificada y ordenada la información se compara con la situación ideal y se obtienen como resultado las necesidades -- de Capacitación y Adiestramiento, no sólo las manifiestas sino también las que estaban encubiertas.

Al concluir la determinación de necesidades de uno o varios puestos: número de trabajadores que requieran Capacitación y/o Adiestramiento, la descripción de actividades -- en que requieran Capacitación y/o Adiestramiento, la evidencia que las justifique y las características de los trabajadores.

En conclusión :

Las Fórmulas de Capacitación deben ser múltiples y Flexibles -- las más apropiadas para cada necesidad conjugando el esfuerzo de obreros y empresarios; en tales condiciones el cumplimiento de los preceptos del capítulo III Bis, del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, se exterioriza con la formulación de

junta de un Plan de Capacitación y Adiestramiento, que representa la estrategia global de la empresa y de sus trabajadores para actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de estos, prepararlos para el ascenso, reducir los riesgos de trabajo y elevar la productividad.

3. Planificación de la función de Capacitación y Adiestramiento

El cumplimiento del capítulo III Bis, del título cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, se exterioriza con el diseño conjunto de la empresa y sus trabajadores, del Plan de Capacitación y Adiestramiento, con el objetivo de actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de estos últimos - prepararlos para el ascenso, reducir los riesgos de trabajo y elevar la productividad.

En consecuencia la formulación o diseño, estructuración y -- evaluación del Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento y debe responder a las necesidades de cada centro de trabajo y sobre todo de los trabajadores.

El procedimiento que debe seguirse para lograr los objetivos de los programas y de todo el plan, se describe a continuación :

Generalmente los procesos de Capacitación y Adiestramiento - en las empresas requieren instrumentos y criterios técnicos que faciliten el alcance de sus objetivos. En la mayoría - de los centros de trabajo, la Capacitación ha sido deficiente y secundaria. Es cierto que hay empresas adecuadas pero, por desgracia son excepcionales.

El procedimiento que debe seguirse para lograr los objetivos de los programas y de todo el plan, tendrá el orden que a -- continuación se describe :

a). Plan, b). Programa, c). Curso, d). Módulo, e) Evento

El curso es el eje central de las acciones y en función de -- él se inducirán y deducirán las categorías superiores y las inferiores respectivamente.

La importancia del curso radica en que es un conjunto de actividades de enseñanza - aprendizaje, que a través de un proceso - tienden a desarrollar y perfeccionar hábitos, actitudes, aptitudes y conocimientos de las personas, para proporcionarles instrumentos teórico - práctico que les permitan desempeñar eficientemente sus actividades y lograr a la vez como consecuencia la adaptación al sistema (empresa) en que se encuentran. Por lo tanto nosotros podremos determinar los cursos para una empresa en base a las necesidades específicas de Capacitación y - Adiestramiento de cada uno de los trabajadores de la empresa - y su instrumentación, en función de los recursos.

La Determinación de necesidades de Capacitación y Adiestramiento dada su importancia se trata, en un inciso aparte, haciendo notar que es una parte medular en el proceso de Capacitación -- en una empresa.

Estructuración del contenido por medio de la Definición de Objetivos.

Una vez que se ha seleccionado la población, se establecerán -- los objetivos, de acuerdo a las habilidades, conocimientos y/o aptitudes que los trabajadores adquirirán, por lo tanto se redactarán antes de que el curso se imparta.

Los objetivos generales van a enunciar en forma precisa los resultados que se pretenden alcanzar por lo tanto, deben de formularse de tal forma que permitan que se compruebe si se han cumplido al hacer la evaluación de la instrucción, que faciliten la organización de las experiencias de aprendizaje y la selección de los materiales de apoyo.

Una vez que se han redactado los objetivos de los cursos, es -

necesario analizarlos para determinar el grado de extensión y complejidad que tendrán las actividades que así se expresan. De este análisis resultará una definición del contenido que, convertidos en materias o temas deberán aprender los participantes a través del proceso enseñanza - aprendizaje, alcanzando así los objetivos intermedios y específicos, que en conjunto darán como resultado el o los objetivos generales.

En cuanto al tiempo de cada sesión se determinará en base a la extensión del contenido y a la complejidad del tema, procurando siempre que se permita el aprendizaje.

Se recomienda que cuando el proceso de la instrucción se lleve más de dos horas por sesión se incluyan actividades prácticas para hacerlos más sencillos.

En conclusión un objetivo es el enunciado del comportamiento que los capacitandos tendrán como resultado de la instrucción y tendrá como función primordial, indicar a los sujetos que recibirán la instrucción los conocimientos, habilidades, destrezas que se espera que realicen al término de ella y como serán evaluadas sus actividades. Por consiguiente siempre se utilizarán verbos operativos.

Técnicas didácticas para la instrucción.

La naturaleza pedagógica de la Formación profesional, es la parte modular para que esta logre el objetivo planteado, por lo tanto se debe determinar la estructura del contenido y posteriormente establecer las técnicas didácticas que se aplicarán a los cursos de Capacitación o Adiestramiento, teniendo en cuenta las tres áreas de conocimiento: Cognoscitiva, Psicomotriz, y Afectiva.

Lo recomendable es utilizar una combinación de técnicas para una situación dada, procurando siempre que llenen las siguientes condiciones: Que tengan un objeto de aprendizaje claro y preciso; que sean acordes al tipo de curso y al contenido que se pretenda impartir; que las condiciones del medio ambiente estén controladas en lo posible para que no disminuyan o eliminen su efectividad. *

Existen aproximadamente 200 técnicas didácticas, de las cuales podemos citar como susceptibles de utilizarse en la Capacitación y Adiestramiento las siguientes: Asamblea, conferencia, - corrillos, confrontación, debate, demostrativa, escenificación, desempeño de papeles múltiples, diálogo, diálogos simultáneos, discusión de gabinete, discusión en pequeños grupos, diseño de actitudes, diseño de carteles, estudio de casos, ejercicios de sensibilización, ejercicios vivenciales, enseñanza programada, estudio dirigido, expositivo, foro, instrucción individual, - laberinto de acción, lectura comentada, mesa redonda, pánol, - parábola, phillips 66, psicodrama, seminario, simulación, simposium, técnica del rumor, tormenta de ideas, visitas guiadas.

Material de apoyo que se utiliza como medio para transmitir - la comunicación.

A los materiales, equipos y accesorios que sirven de apoyo para la transición del conocimiento a quienes se están capacitando se les da el nombre de medios de comunicación porque ejercitan los sentidos de tal manera que facilitan e imprimen -- realismo y significado a las actividades del proceso enseñanza aprendizaje.

Debe hacerse una correcta selección de este material, porque - de lo contrario se corre el riesgo de obstaculizar la comunicación y en consecuencia no alcanzar los objetivos del curso.

Elaboración de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

El objetivo del Plan de Capacitación y Adiestramiento es cubrir las necesidades de Capacitación y Adiestramiento de Trabajadores y empresa; por lo tanto estará formado por el conjunto de programas que intervienen en su desarrollo y que a la vez integran por cursos.

Podemos explicar por niveles la elaboración o integración de un Plan de Capacitación y Adiestramiento.

El primer nivel corresponde al propio Plan de Capacitación y Adiestramiento; el segundo a los programas que integran el plan; el tercero a los cursos que forman los programas, el cuarto a los módulos de que están formados los cursos y el quinto a los eventos que integran los módulos.

Los programas pueden ser de tres tipos :

- a). Por etapas, cuando se agrupan los cursos que se van a impartir en un período determinado.
- b). Por niveles ocupacionales, están dirigidos a trabajadores de una misma categoría en el organigrama de la empresa.
- c). Por la naturaleza de los cursos; cuando se agrupan por un mismo tema o aspecto independientemente de la periodicidad / nivel ocupacional a que se dirigen.

Al programar las acciones de Capacitación y Adiestramiento debemos considerar dos aspectos fundamentales: los recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para instrumentarla y el desarrollo de las herramientas administrativas para su organi-

zación y control, para poder detectar de inmediato las desviaciones, que desde su planeación hasta su ejecución puedan presentarse.

Desarrollo del Programa de Capacitación y Adiestramiento.

Para llevar a cabo el desarrollo del Programa de Capacitación y Adiestramiento en la empresa es necesario que se encuentre registrado ante U.C.E.C.A., en los terminos que la Ley Federal -- del Trabajo, establece en sus artículos 153-A, 153-B, 153-D, -- 153-M, 153-N, 153-O, 153-Q, 153-R y 153-S. En los cuales hace referencia a la obligación del patrón de dar Capacitación y -- Adiestramiento a sus trabajadores conforme a los Planes y Programas Formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; pudiendo dar esta Capacitación y Adiestramiento dentro o fuera de la empresa, por personal propio, -- instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a sistemas generales registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En las cláusulas de los contratos colectivos deberá incluirse esta obligación patronal.

Debiendo presentar los planes y Programas de Capacitación y -- Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración revisión ó prórroga del contrato colectivo, para su aprobación -- Las empresas que no tengan contrato colectivo los presentaran -- dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

Los Planes y programas de Capacitación y Adiestramiento no podrán referirse a periodos de más de cuatro años; comprenderán -- todos los puestos y niveles existentes en la empresa, precisando las etapas durante las cuales se dará la Capacitación y -- Adiestramiento a todos los trabajadores de la empresa, señalando el procedimiento de selección que se utilizó para establecer

orden en que van a ser capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría. Deberá especificarse el número de registro y el nombre de las entidades instructoras.

Cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no no objete los Planes y Programas dentro de los 60 días hábiles que sigan a su presentación se tendrán como definitivamente aceptados y deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Estos planes y programas de Capacitación y Adiestramiento podrán formularse para cada establecimiento, para una empresa o varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinadas; y se presentarán para su registro en las Formas U.C.E.C.A., - 1 y U.C.E.C.A. 2-A.

La primera consta de 12 módulos y se utilizará por empresas que tengan contrato colectivo, más de 20 trabajadores o un número mayor de 5 puestos ocupacionales.

Las empresas que tengan contrato individual, menos de 20 trabajadores y hasta 5 puestos ocupacionales, utilizarán la forma U.C.E.C.A. 2-A. (Se anexa forma)

En conclusión podemos afirmar que sin dejar de contemplar el aspecto legal que debe satisfacerse, para hacer operable la Capacitación y el Adiestramiento,

Todo plan de trabajo de Capacitación y Adiestramiento debe tener las siguientes características :

- 1º Programático.- Debe obedecer a un plan y estar vinculada con las necesidades de la empresa.
- 2º Permanente.- Debe ser una actividad continua y permanente, - iniciarse con el ingreso de los trabajadores a la empresa, - continuar por todo el tiempo, hasta su separación o su muerte.

- 3° Integral.- Respecto a los requerimientos de cambio cualitativo y cuantitativo en la empresa.
- 4° Obligatoria.- Porque es un derecho del trabajador.
- 5° Sistemática.- Debe existir un alto grado de sistematización porque el tratamiento de las labores de Capacitación y - - Adiestramiento debe ser interdisciplinario y multidisciplinario, lo cual involucra una relación estrecha con la empresa, con cada una de las partes que la componen, el medio -- ambiente y el medio social en general.
- 6° Estructurada.- Por que ha de obedecer a un programa que requiere de la participación de numerosos contingentes de muy diversa naturaleza y la utilización, óptima de recursos, -- así como una organización adecuada.

La Capacitación y Adiestramiento debe, estar vinculada estrechamente con los objetivos, planes y programas de producción y de expansión de la empresa.

Los Programas de Capacitación y Adiestramiento, deben enfocarse directamente a los requerimientos del puesto para que el trabajador este en condiciones de realizar mejor su trabajo.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

TGN

**FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

R.F.C. DE LA EMPRESA
REGISTRO PATRONAL DEL IMSS

1.— DATOS GENERALES.

NOMBRE DEL PATRON			
CALLE	N° EXT.	N° INT.	TELEFONO
COLONIA	POBLACION		Z.P.
MUNICIPIO	NO DE LLENAR	ENT. FEDERATIVA	NO DE LLENAR
RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD A LA QUE PERTENECE			
			NO DE LLENAR
GIRO DE LA EMPRESA			
REGIMEN DE CONTRATACION			
INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>		NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS QUE INTEGRAN LA EMPRESA _____	
COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>			
FECHA DE REVISION: DIA _____ MES _____ AÑO _____ NUMERO DE LAS CLAVES REFERENTES A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE _____ A _____			
		ESTA INTEGRADA LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	

88

2.— CARACTERISTICAS DEL PLAN

SI ESTE PLAN MODIFICA UNO ANTERIOR, ANOTE EL NUMERO DE REGISTRO DEL QUE MODIFICA _____ ESTE PLAN RIGE EN TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
SI LOS PROGRAMAS DE ESTE PLAN, RIGEN PARA TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS, LISTAR EN HOJA(S) POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES A SU DOMICILIO, REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES Y CLAVE PATRONAL DEL IMSS. PERIODO QUE ABRACA ESTE PLAN DIA _____ MES _____ AÑO _____ DIA _____ MES _____ AÑO _____	SI NO RIGEN PARA TODOS, RESUMIR POR CADA UNO DE ELLOS, EL PLAN Y LOS PROGRAMAS EN LA FORMA U.C.E.C.A. 2



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
SERVICIOS EXTERNOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO *

TGN

NOMBRE DE LOS CURSOS / EVENTOS (SIGA EL ORDEN DEL MODULO No. 4)	INSTITUCIONES DE CAPACITACION Y/O INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES	
	N O M B R E	No. DE REGISTRO EN U.C.E.C.A.

SE LLENARÁ SOLO EN EL CASO QUE SE RECURRE A ESTA CLASE DE INSTRUCTORES.

ANEXAR TAMBIEN TODOS CURSOS DE RESUMEN
MÓDULO No. 4 U.C.E.C.A. No. _____ DEL MÓDULO 4

U.C.E.C.A. — 2

1/5



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
ETAPAS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TOTAL DE TRABAJADORES

TGN

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION Y EL
ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES, SIN PERJUICIO DE LO QUE SEÑALA
EN EL ART. 153-Q DE LA L.F.T.

2.6



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
PROCEDIMIENTO DE SELECCION

TCN

INDICAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCION A TRAVES DEL CUAL SE ESTABLECERA EL ORDEN EN QUE SERAN CAPACITADOS LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORIA .

85



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

TOM.

DE SER POSIBLE, SEÑALE LA FORMA EN QUE SE DETECTARON LAS NECESIDADES
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POR EL PATRON:

FIRMA:

NOMBRE:

CARGO:

POR LOS TRABAJADORES:

FIRMA:

NOMBRE:

CARGO:

66



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
 FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE
 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES
 Y HASTA CON 5 PUESTOS DE TRABAJO

R. F. C. DE LA EMPRESA
REGISTRO ANUAL DEL 1981

1.- DATOS GENERALES

NOMBRE DE LA EMPRESA			
CALLE	No. EXT.	No. INT.	TELEFONO
COLONIA	POBLACION		Z. P.
MUNICIPIO	NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA	NO SE LLENE
RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD A LA QUE PERTENECE			
			NO SE LLENE
SIRO DE LA EMPRESA			

SI ESTE PLAN MODIFICA UNO ANTERIOR ANOTE EL NUMERO DE REGISTRO DEL QUE MODIFICA _____ No. DE TRABAJADORES _____

LOS PUESTOS QUE DESEMPEÑAN LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SE NUMERAN Y DENOMINAN: _____

NO SE LLENE
NO SE LLENE

2.- NOMBRE Y MODALIDAD DE LOS CURSOS/EVENTOS QUE SE IMPARTIRAN

NOMBRE DE LOS CURSOS EVENTOS A IMPARTIR POR PUESTO NUMERADO		LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR MEDIO DE					
		PROGRAMAS ESPECIFICOS DE LA EMPRESA				SISTEMAS GENERALES	
		INSTRUCTOR INTERNO		INSTRUCTOR O INSTITUCION CAPACITADORA		No. REG. EN	NOMBRE DE LA INSTITUCION
No.	CURSOS/EVENTOS	NOMBRE	No. R. F. C.	NOMBRE	No. REG. EN UCECA	UCECA	QUE LO IMPARTE

ANEXAR TANTAS HOJAS COMO SEA NECESARIO PARA COMPLETAR EL APARTADO 2

HOJA No. _____ DEL MODULO No. _____

UCECA 2-A

101

Evaluación y seguimiento de la función de Capacitación y Adiestramiento. .

Podría pensarse que una vez que se ha llevado a cabo el Desarrollo del Programa de Capacitación y Adiestramiento se concluirá al proceso con la entrega de una constancia de habilidades laborales, sin embargo antes y después de este acto existen aún aspectos importantes que cubrir.

La evaluación es el proceso a través del cual se mide el grado en que se cumplieron los objetivos; se puede determinar la eficiencia del curso de Capacitación o Adiestramiento; diagnosticar el nivel de conocimientos de los participantes y finalmente hacerles saber las destrezas, capacidades y los conocimientos que deben adquirir para dominar la materia.

Para poder verificar si se han cumplido los objetivos del aprendizaje la evaluación deberá ser; inicial o diagnóstica, a partir de ella se podrá establecer el nivel en que debe iniciarse un curso.

Parcial, la que va proporcionando al instructor información sobre los logros que van teniendo los participantes, los conocimientos adquiridos y el nivel de ejecución.

Final, la que permite conocer el grado en que se alcanzaron los objetivos del curso en las distintas áreas del aprendizaje Cognoscitiva, en relación con el conocimiento adquirido; psicomotriz, destrezas y habilidades, afectiva, conjunto de actitudes, intereses, creencias, opiniones y valores del individuo. Es la evaluación una parte importantísima del proceso operativo de la Capacitación, porque permite demostrar al empresario que

la idea de que la Capacitación y Adiestramiento es un gasto sin recuperación, es errónea porque pueden medirse técnicamente los resultados de los programas respectivos.

Existen varias razones que comprueban la importancia de - - llevar a cabo la evaluación de los programas de Capacitación y Adiestramiento, porque no es el hecho de evaluar para cerrar el ciclo del proceso de capacitación.

Dentro de la Capacitación y Adiestramiento la evaluación es necesaria porque sirve de medio para determinar cuales son los obstáculos que entorpecen el desarrollo de los programas; verifica su valor intrínscico y nos da el grado de cumplimiento de las funciones ejecutadas.

La evaluación también analiza el desarrollo de los programas, para saber si están produciendo los resultados suficientes que justifiquen la inversión, si están satisfaciendo plenamente las necesidades de la empresa y de los trabajadores, detectados en el diagnóstico, para que éstos últimos obtengan el máximo de aprovechamiento.

La evaluación permite reducir lo más posible los errores o desviaciones que puedan tener los programas de Capacitación y Adiestramiento, determinando en consecuencia, a corto plazo si los recursos asignados y coordinados al proceso de Capacitación fueron los adecuados para alcanzar los objetivos educacionales.

La metodología que debe seguirse para evaluar el proceso de Capacitación y Adiestramiento en una empresa contempla los aspectos que a continuación se enuncian :

Determinar las alternativas de evaluación.

Seleccionar la mejor alternativa.

Diseño y elaboración del instrumento evaluativo.

Selección de los evaluadores.

Entrenamiento de los evaluadores en el uso y aplicación del instrumento.

Aplicación del instrumento evaluativo

Tabulación y análisis de la información recabada.

Diagnóstico de las deficiencias.

Definir, delinear y clasificar los problemas reales.

Recabar información adicional sobre él o los problemas

Se enlistan los problemas, estableciendo un orden jerárquico

Dar alternativas de solución y seleccionar la mejor de ellas

Aplicar la alternativa que se seleccionó y corroborarla por la experimentación.

Implementar, probar y verificar la solución.

Finalmente cuando se han concluido todas estas fases que hemos expuesto se cierra el ciclo del proceso de Capacitación y Adiestramiento, cuando el capacitador entrega al trabajador la constancia de habilidades laborales a que se hizo acreedor por haber asistido al curso de Capacitación y Adiestramiento y de acuerdo a las evaluaciones realizadas.

La constancia de habilidades laborales, es el documento que acredita las habilidades y conocimientos de un trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo en una Unidad productiva.

Los artículos 153-T, 153-U, 153-V, de la Ley Federal del Trabajo regulan todo lo relativo a las constancias de habilidades laborales y la forma que se utiliza es la U.C.E.C.A.-4 -

que será expedida por la entidad que hayan sido aprobados -- en los exámenes de Capacitación o Adiestramiento, las constancias deberán ser autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa; se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.) por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de -- las autoridades del trabajo, para que esta las registre y -- las tome en cuenta al formular el padrón de los trabajadores capacitados. Las empresas están obligadas a enviar a U.C.E.C.A., la lista de las constancias de habilidades laborales -- de acuerdo al artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, -- se formularon en la forma U.C.E.C.A.-5.

(Se anexan formas U.C.E.C.A. -4 Y 5)



EXPEDIDA AL C

PUESTO DE:

EN:

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

FECHA EN QUE SE OTORGA		
DIA	MES	AÑO

NOMBRE DEL TRABAJADOR	REG. FED. DE CAUS.	BASE	
		CONFIANZA	

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL	
INDIQUESE EL PUESTO PARA EL QUE FUE CAPACITADO Y/O ADIESTRADO.	CLAVE DEL CAT. NAL. DE OCUP. NO SE LLENE

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	REG. FED. DE CAUS.
--	--------------------

CALLE	No EXT.	No. INT.	CIUDAD	ENTIDAD FEDERATIVA
-------	---------	----------	--------	--------------------

RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA DEL PATRON	GIRO DE LA EMPRESA
--	--------------------

LUGAR DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

EN LA EMPRESA

EN LA ENTIDAD CAPACITADORA

EN FORMA MIXTA

HORARIO DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO

DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO

EN FORMA MIXTA

No. DE REGISTRO EN UCECA DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

ORIGEN DE LA CONSTANCIAS

PROGRAMA ESPECIFICO

ADHESION A SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO REG. EN UCECA

EXAMEN DE SUFICIENCIA O COMPROBACION DOCUMENTAL CLAVE EN UCECA

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR

FECHA DE INICIO _____ MES _____ AÑO FECHA DE TERMINACION _____ MES _____ AÑO

ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

801

RELACION DE AGENTES CAPACITADORES QUE IMPARTIERON LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO AL TRABAJADOR A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

NOMBRE DEL CURSO/EVENTO	PROGRAMA ESPECIFICO DE LA EMPRESA				SISTEMAS GENERALES		DURACION (HORAS)	FIRMA DEL AGENTE CAPACITADOR
	INSTRUCTOR INTERNO		INST. EXT. ENTIDAD CAPACITADORA		REG. EN UCECA	NOMBRE DE LA INST.		
	NOMBRE	R. F. C.	NOMBRE	REG. EN UCECA				

AUTENTICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
 CON No. DE REGISTRO EN UCECA _____

POR LA EMPRESA

POR LOS TRABAJADORES

 NOMBRE Y FIRMA

 NOMBRE Y FIRMA

REVERENDO

101



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMENTO
LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

FECHA		
DIA	MES	AÑO

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	REG. FED. DE CAUS.
	REG. IMSS

CALLE	No. EXT.	No. INT.	CIUDAD	MUNICIPIO	ENT. FED.	TEL.
-------	----------	----------	--------	-----------	-----------	------

RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA	GIRO DE LA EMPRESA	Nº. DE REG. EN UCECA DEL PLAN DE CAP. Y ADIEST.
---------------------------------------	--------------------	---

RELACIONE A LOS TRABAJADORES AGRUPANDOLOS POR PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	C. N. O (NO SE LLENE)	NOMBRE DEL TRABAJADOR	REGISTRO FEDERAL DE CAUSANTES	FECHA EN QUE SE EXPIDIO LA CONSTANCIA

ANVERSO

UCECA - B

110

Seguimiento o continuación de la Capacitación.-

En los últimos años todos los especialistas relacionados con la Capacitación, así como los instructores han insistido en la importancia que tiene el seguimiento que se debe hacer de cada curso impartido, porque esto significa el mantener viva la llama del conocimiento y proyectarla en el tiempo. Un curso por más largo que sea no debe significar tan sólo un paréntesis en la vida cultural de la persona, sino que debe perdurar y continuar en el tiempo, cuando esto se logra, puede decirse que el resultado de la Capacitación y Adiestramiento ha sido óptimo y se estará reflejando en los cambios de conducta sufridos por el participante; por lo tanto dentro de la empresa el éxito del seguimiento, cualquiera que sea su forma, dependerá del jefe inmediato, porque es quién sentará las bases para optimizar la motivación del recién egresado de un curso.

Sin embargo la experiencia nos demuestra que aún en la actividad, es factible que se de una situación lamentable y contradictoria, que es precisamente en muchos casos la notable designación entre la función de Capacitación o Adiestramiento y el resto de la empresa, porque esta no apoya ni complementa lo que en un curso se dice., y esto dá como resultado que el egresado de un curso al poco tiempo se frustra y decrezca su ánimo, al no encontrar apoyo en su jefe ni en su grupo de trabajo. Este problema será atacado al hacerse el seguimiento de la Capacitación o el Adiestramiento; a partir de un seguimiento general, llegamos a un seguimiento personal.

Mucho se ha hablado respecto a la integración necesaria del trabajo en equipo, de las diversas funciones de la administración de personal como el reclutamiento, selección, evaluación, capacitación y desarrollo de personal. Sin embargo no se ha llegado a establecer un sistema de intercomunicación posterior al curso, con objeto de medir los resultados de un curso por una parte y por otra seguir el camino o trayectoria personal de un colaborador. Podemos considerar que para llevar a cabo esta tarea entre el tercero y cuarto mes, si se dan las condiciones, será la época más prudente para que dicha comunicación investigue directamente si se han registrado, de acuerdo a criterios objetivos, algunos cambios en la personalidad del colaborador, pudiendo presentarse tres distintas situaciones : Se registraron cambios favorables en los conocimientos, habilidades y actividades; no se registro cambio alguno; se registraron cambios desfavorables. Creo que no existe ninguna duda de que la información que se intercambie bajo esta base tendrá un gran valor para establecer futuros planes de Capacitación y Adiestramiento.

Podrán recomendarse muchas técnicas que sirvieran de directrices para llevar a cabo el seguimiento de la Capacitación y Adiestramiento, pero consideramos que una de las más importantes y menos compleja será el formar un plan de lectura periódica sobre los temas tratados en los cursos alternando reuniones del grupo que asistió y entrevistas de ajuste con el jefe correspondiente., y por otra parte la experiencia y especialización de quienes están en contacto directo con la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores les permitirá mejorar cada vez más este seguimiento, para que en

base a los resultados se corrijan los errores, se optimicen los logros y podamos ofrecer mejores perspectivas al ser humano, que es un material valiosísimo con el cual trabajamos.

C O N C L U S I O N E S

En relación a todo lo expuesto en este trabajo podemos hacer las siguientes conclusiones :

Primera: Los movimientos de lucha por los que atraviesa nuestro país desenvocan en el nacimiento de las conquistas sociales de los trabajadores mexicanos, que durante tanto tiempo carecieron de los mínimos principios de dignidad a los que -- tenían derecho como seres humanos,

Segunda: La capacitación y el adiestramiento se concideran, como un derecho de índole social que ha logrado el trabajador porque es una forma de dignificarlo y de protegerlo a la vez.

Tercera: La intervención directa del Estado en la Capacitación y Adiestramiento del trabajador, a través de la - - - - U.C.E.C.A., es determinante para lograr con éxito el resultado de esta preparación a nivel Nacional,

Cuarta: La Capacitación y el Adiestramiento dentro de la empresa es un proceso continuo, para lograr la constante actualización de conocimientos y destrezas para que la mano de - - obra y en general todo el trabajo que se realiza este a la -- altura de las nuevas técnicas y procedimientos que, día a día crean nuevos puestos de trabajo o modifican los que ya exis-- ten.

Quinta: La Capacitación y el Adiestramiento de personal en las empresas es una acción global a todos los niveles desde la gerencia hasta los trabajadores de nuevo ingreso, de acuerdo a la Determinación de Necesidades que se haya llevado a -- cabo.

Sexta: Existe en nuestro medio laboral un trabajador despierto, ingenioso, con potencial creativo y enorme capacidad de aprendizaje, desarrollaremos sus habilidades y eliminemos -- sus diferencias, nada más justo que proporcionarle su actualización y progreso personal, porque en la medida que este -- esfuerzo de frutos, será el progreso de México.

Séptima: Los nuevos cambios sociales exigen del obrero una -- constante Capacitación y Adiestramiento, en consecuencia -- podemos contemplar la importancia que tiene la reforma a la -- Ley Federal del Trabajo para dar carácter de obligatoriedad -- a la Capacitación y Adiestramiento por parte de las empre -- sas, constituyéndose en un derecho de los trabajadores, lo -- cual representa a la vez la oportunidad de alcanzar la pro -- ductividad que tanta falta hace al país.

Octava: El hombre es y continuará siendo el activo más valio -- so de una empresa, en consecuencia cualquier esfuerzo que -- en materia de Capacitación y Adiestramiento se lleve a cabo -- para facilitar la integración y la compenetración del perso -- nal con sus propias funciones y con los objetivos de la en -- presa, contribuirá a consolidar un mejor clima de relaciones -- humanas y de productividad.

Novena: Nada más justo que favorecer la superación integral -- del hombre que trabaja, vista así la Capacitación, en vez de -- configurarse en un gasto, tendrá la naturaleza de una inver -- sión con resultados medibles en cuanto a productividad.

Décima: Por ser la Capacitación y el Adiestramiento un dere -- cho irrenunciable del trabajador, se convierte en un proceso -- continuo, permanente, tan amplio que con toda seguridad su --

rendimiento se proyectará al proceso de la comunicación y a través de la reflexión de sus vivencias el capacitado, tendrá un concepto nuevo de sí mismo y de los demás, posibilitándolo a incrementar sus relaciones humanas, estará preparado para distribuir mejor sus recursos económicos, comprenderá también las funciones que le corresponden dentro de su rol familiar y analizará las características de situaciones sociales que le afecten.

Décima primera; Es evidente que requerimos de una tecnología propia en función de nuestras necesidades internas y para todas y cada una de las diversas actividades industriales que tenemos.

Décima segunda: La evaluación de la Capacitación y Adiestramiento se llevará a cabo entre los participantes o los programas de Capacitación y Adiestramiento, para detectar los aspectos negativos y positivos de ella; permite también verificar si realmente se produjeron los cambios de actitud, se transmitieron conocimientos o se desarrollaron habilidades.

Décima tercera: Las funciones de vigilancia, instrumentación y operación de la Capacitación y Adiestramiento, propias de las Comisiones Mixtas que se formarán en las empresas para lograr mayor productividad, mejoría en la calidad, además de prevenir riesgos de trabajo, en beneficio tanto de los trabajadores como de los patrones.

Décima cuarta: En nuestra época contemporánea contemplamos un nuevo panorama en la realización de la Justicia Social, que es el resultado de la influencia de la Filosofía, la

Ciencia y la Técnica e inclusive de movimientos jurídicos y -
sociales orientados a la afirmación de todos los derechos hu-
manos que de acuerdo con la política gubernamental ha venido-
a revolucionar entre otros aspectos las condiciones y organi-
zación del trabajo técnico.

Décima Quinta: El Estado busca a través de la Capacitación y -
Adiestramiento de los trabajadores el crear una tecnología --
propia, adecuada a las necesidades industriales de México.

A P P E N D I C E

DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

CONSTITUCION

ARTICULO 123 APARTADO "A" FRACCIONES XIII Y XXXI

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO - PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 3

ARTICULO 7

TITULO SEGUNDO - RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

ARTICULO 204

ARTICULO 25 FRACCION VIII

TITULO CUARTO - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.

ARTICULO 132 FRACCIONES XV Y XXVIII

CAPITULO III BIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULOS 153 A AL 153 X

ARTICULO 159

TITULO QUINTO BIS - TRABAJO DE MENORES

ARTICULO 130 FRACCION IV

TITULO SEPTIMO - RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

ARTICULO 386

ARTICULO 404

ARTICULO 301 FRACCIONES VII, VIII Y IX

ARTICULO 412 FRACCIONES IV Y V

TITULO ONCE AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.

ARTICULO 523 FRACCION V

ARTICULOS 526, 527, 528 A, 529, 529 B Y 529 C

CAPITULO IV DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO ORGANIZACION Y ATRIBUCIONES DE
TRAMIENTO.

ARTICULO 537 FRACCIONES III Y IV, 538, 539 FRACCIONES III Y IV, -
539 A, 539 B Y 539 C.

TITULO DIECISEIS - RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

ARTICULO 594 FRACCION IV

INDICE DE DISPOSICIONES LEGALES SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

AUTORIDADES ART. 123 FRACC. XXXI

DELEGACION PATRONAL ART. 123 FRAC. XIII

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CENSOS, ARTS. 153 V Y 159

AUTORIDADES ENTIDADES FEDERATIVAS ART. 529

AUTORIDADES FEDERALES, ART. 527

AUTORIDADES LABORALES ESTATALES, ART. 539 C.

AUTORIDADES LOCALES, ART. 527 A.

CATALOGO NACIONAL DE OCUPACIONES, ART. 153-W.

CERTIFICADOS, ART. 153-W

COMISIONES MIXTAS, ARTS. 153-I, 153-J, 153-O, 153-T, 153-V, 391 - -

FRAC. IX Y 539 - FRAC. III

COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, ARTS. 153-K, --

153-L Y 539 - FRAC. III B y C.

CONSEJO CONSULTIVO ART. 539-A

CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES ART. 539-B

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES, ARTS. 153-T, 153-U, 153-V, - -

153-W y 539 FRAC. IV-A

CONTRATO COLECTIVO ARTS. 153-M, 153-N, 159, 386 y 391 FRACS. VII, --

VIII Y IX

CONTRATO INDIVIDUAL ARTS. 20, 25 - FRAC. VIII Y 153-O

CONTRATO LEY ARTS. 404 Y 412 FRACS. IV y V

DERECHO DE LOS TRABAJADORES, ART. 153-A

DIPLOMAS, ART. 153-W

EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS SUJETOS A JURISDICCION LOCAL ART. 539-B

ESCALAFON, ART. 159

HORARIO DE CAPACITACION, ART. 153-E

INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION PATRONAL, ART. 153-S

INSTITUCIONES CAPACITADORAS, ARTS. 153-B, 153-C, 153-P, 153-T, Y -

539-FRACC. III-

INSTRUCTORES, ARTS. 153-B, 153-C, 153-P, 153-T Y 539 FRACC. III-D

INTERES SOCIAL, ART. 3
JORNADA DE TRABAJO, ART. 153-E
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, ARTS. 153-X, 608 Y 609
LUGAR DE LA CAPACITACION, ART. 153-B
MENORES DE 16 AÑOS, ART. 180-FRAC. IV
NEGATIVA DEL TRABAJADOR A CAPACITARSE, ART. 153-U
NUEVO INGRESO TRABAJADORES DE ARTS. 153-G Y 153-H
OBJETIVOS DE LA CAPACITACION, ART. 153-F
OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES, ARTS. 153-G Y 153-H
OBLIGACION PATRONAL, ARTS. 7, 153-M, 153-S, 153-V Y 143 FRACS. XV
Y XXVIII
ORGANOS ASESORES DE UCECA, ARTS. 530-A Y 530-B
ORGANOS AUXILIARES DE UCECA, ARTS. 153-K Y 539- FRACC. III-B
PLANES Y PROGRAMAS, ARTS. 153-O, 153-N, 153-O, 153-O, 153-R.
Y 153-S
SANCIONES, ART. 530-FRAC. III-G Y ART. 594-FRAC. IV
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA, ARTS. 526 Y 530-FRAC. III-H
SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, ARTS
523-FRAC. V, 537-FRAC. III, IV Y 535
SISTEMAS GENERALES, ARTS. 153-B Y 530-FRACC. III-F
UCECA, ARTS. 533 Y 530- FRACS. III, IV Y 530-A

DIARIO OFICIAL

PUBLICACION DE DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS Y CRITERIOS ORIENTADORES RELATIVOS A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

ACTUALIZADO HASTA JUNIO 30, 1981
COMISIONES MIXTAS

FORMACION Y OPERACION

SEPTIEMBRE 4, 1978 CANCELADO POR EL DE: OCTUBRE 5, 1979.

INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO

OCTUBRE 5, 1979

PUBLICACION NUEVA FORMA UCECA 1

SIMPLIFICACION DE TRAMITES Y --
CRITERIOS ORIENTADORES

ABRIL 17, 1981.

PLANES Y PROGRAMAS
PRESENTACION

PUBLICACION DE LA FORMA UCECA 2

ENERO 2, 1979 AMPLIADO POR EL DE OCTUBRE 15, 1979.

INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO

OCTUBRE 15, 1979

PUBLICACION NUEVA FORMA UCECA 2

CAPACITACION A TRAVES DE AGEN -
TES AUXILIARES

ENERO 16, 1980

CAPACITACION A TRAVES DE ALFABE
TIZACION PRIMARIA INTENSIVA PA -
RA ADULTOS Y SECUNDARIA ABIERTA

AGOSTO 22, 1980

PRESENTACION SIMPLIFICADA PARA
EMPRESAS CON HASTA 10 TRABAJADO
RES, HASTA 5 PUESTOS Y SIN CON -
TRATO COLECTIVO.

AGOSTO 22, 1980

PUBLICACION FORMA UCECA 2-A

PUBLICACION ANEXO FORMA UCECA 2
SOBRE PUESTOS DIFICILES DE CU -
BRIR

ENERO 16, 1981

POSIBILIDAD DE FORMULACION Y --
PRESENTACION DE PLANES Y PROGRA
MAS COMUNES EN EMPRESAS DE LA -
MISMA RAMA DE ACTIVIDAD ECONO -
MICA.

ENERO 16, 1981

AMPLIACION DE POSIBILIDADES DE -
AGENTES AUXILIARES

ABRIL 17, 1981

AGENTES CAPACITADORES

AUTORIZACION Y REGISTRO
PUBLICACION DE LA FORMA UCECA 3

ENERO 8, 1979 MODIFICADO POR EL
DE OCTUBRE 15, 1979

INSTRUCTORES INTERNOS NO REQUIERE
REGISTRO UCECA DE ACHERDC -
CON LA NUEVA FORMA UCECA-2

OCTUBRE 15, 1979

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABO-
RALES

FORMULACION
PUBLICACION FORMAS UCECA-4 Y 5

ENERO 8, 1979 CANCELADO POR EL
DE: ABRIL 23, 1981

FORMULACION Y EXPEDICION
PUBLICACION NUEVAS FORMAS UCECA
4 Y 5

ABRIL 23, 1981

SISTEMAS GENERALES

ESTABLECIMIENTO Y REGISTRO
PUBLICACION DE LA FORMA UCECA-6

AGOSTO 22, 1980

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

- 1° Breviario de los aspectos educacionales del IV Informe de Gobierno. Cuadernos S.E.P., 1980.
- 2° Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa México 1981.
- 3° Crónica Nacional Plan Global de Desarrollo 1980 - 1982 Reseña Laboral. Segunda época Vol. IV - No. 2 - Segundo Bimestre - Marzo Abril 1980.
- 4° Derecho Mexicano del Trabajo. Cueva Mario de la Edit. Porrúa México 1976.
- 5° Derecho Social Mexicano. Trueba Urbina Alberto. Edit. Porrúa México 1978.
- 6° Doctrinas y Realidades en la Legislación. para indios-
B. Vázquez Genaro.
- 7° Ley Federal del Trabajo, 3er. Educación actualizada. - Edit. Popular de los trabajadores.
- 8° Manual de Capacitación y Adiestramiento. Varios autores Serie Técnica No. 5 Edit. popular de los trabajadores - 1980.
- 9° Manual sobre Capacitación de Personal. Centro Nacional - de Capacitación Administrativa. Edit. ISSSTE, 1977

- 10° Manual para elaborar programas de Adiestramiento.
Varios autores.
Edit. Arno. México 1976
- 11° Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional I. N. E. T., México 1976.
- 12° Memoria de la Conferencia Nacional sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo. (En materia de Capacitación y Adiestramiento y seguridad e Higiene en el Trabajo). Colección Temas socioeconómicos 1976.
- 13° Pedagogía para el Adiestramiento. Varios Autores
Edit. Arno México 1971.
- 14° Política Laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Marzo de 1977.
- 15° Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.)