

870102

38

248

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA DE ADMINISTRACION, CONTABILIDAD Y ECONOMIA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION
PARA LA INDUSTRIA DEL CALZADO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A
CARMEN ARCELIA OCHOA COVARRUBIAS
GUADALAJARA, JALISCO DICIEMBRE 1985



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
GENERALIDADES DE CAPACITACION	4
1.1 Concepto de Capacitación	6
1.2 Concepto de Adiestramiento	9
1.3 Concepto de Entrenamiento	11
1.4 Concepto de Desarrollo	13
1.5 Antecedentes de la Capacitación	15
1.6 Algunos aspectos legales	20
CAPITULO II	
DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION	54
2.1 Formato de la encuesta	55
2.2 Aplicación de la encuesta	60
2.3 Concentrado de datos	63
CAPITULO III	
DISEÑO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION	66
3.1 Programa I	72
3.2 Programa II	75
CAPITULO IV	
CONCLUSIONES	78
GLOSARIO DE TERMINOS	87
BIBLIOGRAFIA	90

INTRODUCCION.

Nuestra época actual se caracteriza por la constante evolución en todos los cambios; en algunos un tanto -- más acelerada que en otros, pero al fin y al cabo en todos. Para poder hacer frente a estas innovaciones el personal dentro de su centro de trabajo, requiere de: conocimientos, habilidades, técnicas nuevas que le permitan estar al tanto, y de esta manera poder competir en su ramo.

Es por esto la importancia de la constante preparación de los recursos humanos; esto se puede lograr a base de la capacitación; la capacitación para que arroje los mejores resultados debe estar basada en una real detección de necesidades, es decir, la detección de necesidades de capacitación es la primera etapa para poder emprender diferentes actividades de capacitación, tales como: cursos, conferencias, instrucción programada, etc.

En los últimos años los empresarios se han concientizado del beneficio que les otorga una constante aplicación de los programas de capacitación que su empresa u organización requieren; han reconocido el valor del hombre en los procesos productivos, obteniendo como consecuencia una promoción del desarrollo de los recursos humanos que forman la fuerza de trabajo de su organización.

La capacitación no es una actividad fácil, sino -- que requiere de personas capaces, para organizar, planear, ejecutar y controlar las acciones de la capacitación; de éstas dependerá la eficacia de la capacitación, independientemente del tipo de empresa que se trate, ya sea industrial o de servicio.

La capacitación en el nivel operativo es un hecho-real que se ha dado desde siempre, aún en forma casual - sin planes previos y sin control, es decir, carente de - una detección de necesidades previa a esa capacitación; - por ejemplo podría mencionar el procedimiento de capacitación de artesanos, en los que la relación maestro-aprendiz fue la forma común para transmitir conocimientos y habilidades, propias de su actividad.

Para el mejor desarrollo de esta investigación sobre la detección de necesidades de capacitación para operarios de la Fábrica de Calzado Dione, lo dividí en cuatro capítulos.

En el primer capítulo presento un marco teórico - histórico sobre los diferentes conceptos tanto de capacitación como de otros íntimamente ligados con éste, así como sus aspectos legales.

En el segundo capítulo describo el procedimiento - para aplicar y concentrar los datos recopilados a través de una encuesta, aplicada a una muestra representativa - del total de la población de operarios de la Fábrica de - Calzado Dione.

El tercer capítulo consta de dos programas y todo - su seguimiento para su aplicación, considerando también - las partes que debe incluir todo programa de capacita- -- ción.

El último capítulo lo dedico a las conclusiones, - que a través de este estudio vaya logrando, al mismo tiempo que las diferentes vivencias y experiencias obtenidas - durante este estudio.

CAPITULO I

GENERALIDADES DE CAPACITACION.

" ¿Es la capacitación: un medio más entre otros, - adoptados por la psicología social e industrial, para lograr que un empleado sea más productivo y responda por -- tanto a los intereses económicos y de productividad de - las organizaciones?, ¿o se trata de una función que, ade más de pretender el resultado anterior, se preocupa en -- forma responsable del desarrollo y superación del emplea- do como tal, es decir, como persona, entendiéndose un desa rrollo integral que abarque todas las dimensiones de la -- persona, no sólo la de ser un empleado que debe dar resul- tado? ". (1)

(1) Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestra-
miento". Vol. II. Edición Trimestral. Octubre 1972. -
pág. 23.

1.1 CONCEPTO DE CAPACITACION

A continuación mencionaré algunos diferentes conceptos de capacitación, según varios autores:

Humberto S. Patiño nos dice que la capacitación es: "El proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes, para que alcance los objetivos de un puesto diferente al suyo". (2)

Esta definición nos habla de puntos importantes tales como: La capacitación es un proceso de enseñanza, haciendo énfasis en que le ayudará a desarrollar de menor manera otro puesto, por supuesto superior al que actualmente desarrolla.

Por otro lado el Lic. Escalante Herrera nos dice: "La capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal". (3)

-
- (2) Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestramiento". Vol. III. Edición trimestral. Marzo 1978, pág.19.
- (3) Dirección de Capacitación y Adiestramiento, Subdirección Técnica. "Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa". 1 ed. Enero 1979. pág. 49.

La definición anterior nos habla de: desarrollar aptitudes del trabajador más que de otorgarle conocimientos; también la definición anterior hace énfasis en que la capacitación es para que el trabajador realice con eficiencia y eficacia su puesto, es decir, que cumpla con las funciones y responsabilidades que incluye su puesto.

La última definición que mencionaré es del Lic. Armando Padilla; él nos dice: "La capacitación tiene como objetivo principal proporcionar conocimientos sobre todo en los aspectos teóricos del trabajo. En esta virtud se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual". (4)

En esta definición encuentro aspectos diferentes a las anteriores, tales como: dar conocimientos teóricos del trabajo, y proporcionar la capacitación a diferentes niveles de la empresa. Esta definición abarca el aspecto cognoscitivo del aprendizaje.

Después de haber mencionado algunas definiciones, analizándolas y recopilando datos de unas y otras, doy mi definición de capacitación:

(4) Lic. Armando Padilla. Apuntes de la Materia de la Administración de la Capacitación.

"La capacitación es la acción orientada a los diferentes niveles de la empresa, con el objetivo de otorgarles conocimientos teóricos del trabajo al educando, para que la efectiva aplicación de estos conocimientos, le conlleve a realizar mejor las diferentes actividades que su puesto requiere, y en un momento dado pueda desarrollar - un puesto diferente al suyo".

1.2 CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO.

Al igual que los conceptos de capacitación, citaré algunos; el primero es la definición de Humberto S. Patiño la cual nos dice: "El adiestramiento es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo". (5)

En esta definición encontré a diferencia de la definición de capacitación según el mismo autor, que: el adiestramiento prepara al trabajador a desarrollar su puesto, mientras que la capacitación lo prepara para un puesto diferente al suyo, es decir, que da una preparación más elevada, para así en un momento dado pueda desarrollar el puesto superior inmediato con facilidad.

Doctor John y Torton William definen el adiestramiento como: "Toda acción intencionada orientada al óptimo desarrollo de las aptitudes del hombre, que persigue proporcionar o incrementar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes directamente relacionadas con su participación en las actividades -

(5) Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestramiento". Vol.III. Edición Trimestral. Marzo 1978. Pág. 20.

productivas". (6)

Esta definición al igual que la anterior, se refiere: además de otorgar conocimientos, desarrollarle a la persona habilidades y destrezas manuales para mejorar el desarrollo de las actividades de su puesto.

Según Escalante Herrera el adiestramiento es:

"La acción destinada a desarrollar habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia de su puesto de trabajo". (7)

Este autor diferencia entre sus conceptos de capacitación y adiestramiento que: la capacitación es para un puesto de trabajo impersonal, mientras que el adiestramiento es para superar el desempeño de su puesto. También diferencia que la capacitación le desarrolla habilidades y destrezas.

A continuación daré mi concepto de adiestramiento:

"Es toda actividad orientada a desarrollar habilidades, destrezas y actitudes para desempeñar eficientemente su puesto de trabajo. Se refiere al componente psicomotriz del proceso del aprendizaje".

-
- (6) Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestramiento". Vol.III. Edición Trimestral. Abril 1972. Pág. 13.
- (7) Dirección de Capacitación y Adiestramiento Subdirección Técnica. "Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa". 1 ed. Enero 1979. Pág. 48.

1.3 CONCEPTO DE ENTRENAMIENTO.

Para la definición de este concepto, mencionaré - primero la definición del Lic. Vctor Arias, el cual dice: "El entrenamiento es aquella función que tiene por objeto el desarrollar y aprovechar de la mejor manera, las habilidades de cada trabajador acorde con las necesidades del puesto que desempeña". (8)

Esta definición hace hincapié sobre desarrollar -- las habilidades que el trabajador ya posee. Desde mi punto de vista, considero a la capacitación como un sinónimo de entrenamiento, ya que las dos actividades tienen como objetivo el que el trabajador posea todo lo necesario en cuanto a conocimientos y habilidades requeridas para desarrollar eficientemente una función.

Es importante hacer notar que la legislación de capacitación, o sea, el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo no menciona este término; únicamente menciona los términos de capacitación y adiestramiento como herramienta para el desarrollo del trabajador en el trabajo que desempeña.

(8) Lic. Vctor Arias. Apuntes de la materia de Estrategia de Capacitación".

En los Estados Unidos es más común el término de -
entrenamiento; además en ese país se le da la importan--
cia que este concepto requiere. En cuanto al término ca-
pacitación, no es comúnmente utilizado, ya que considero-
lo manejan como sinónimo del término de entrenamiento
to.

1.4. CONCEPTO DE DESARROLLO.

En cuanto al concepto de desarrollo, mencionaré varias definiciones según diferentes autores: la primera definición, es de Isaac Guzmán Valdivia; él conceptúa al desarrollo como: "Aquella actividad que tiene mayor amplitud que el adiestramiento y la capacitación; significa el proceso integral del hombre y consiguientemente abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina de carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo a aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas". (9)

Guzmán Valdivia, menciona: el desarrollo incluye, desde el nivel más alto hasta el de menor jerarquía, ya que el desarrollo pretende apoyar el desarrollo de todo hombre.

Otra definición es de Chruden and Sherman, la cual nos dice lo siguiente: "En su sentido más amplio, para incluir habilidades, que se consideren esenciales para el desempeño presente y futuro de asignaciones a nivel de -

(9) Siliceo Aguilar Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal". 2 ed. Noviembre 1982. Pág. 11.

gerencia". (10)

Esta definición especifica que el desarrollo se -- ocupa especialmente del nivel de la gerencia.

En lo particular considero que el desarrollo es: - "Un esfuerzo más amplio que la capacitación y el adiestramiento, el cual incluye tanto conocimientos como habilidades necesarias para el desempeño actual y futuro de un -- puesto, incluyendo desde el puesto más bajo hasta el puesto de más alta jerarquía".

(10) Chrudden J. Herbert. Sherman Jr. Wartur. "Administración de Personal". 2 ed. 1978. Pág. 114.

1.5 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION

El primer indicio de esta actividad data hacia el año 3500 A.C., cuando el palacio Sumerio de Kish, en Mesopotamia fue construido de ladrillos; en este tiempo ya -- existía un entrenamiento en la fabricación de ladrillos.

En las civilizaciones primitivas, las habilidades y conocimientos de los oficios sólo eran transmitidos por instrucción directa; una persona que tuviera experiencia pasaba sus conocimientos y habilidades a un novato, que - después de largos años de estudios se convertía en obrero; este método data del año 2100 A.C., cuando estos procedimientos tomaron parte del Código de Hammurabi.

Conforme el hombre fue cambiando e inventando sus herramientas, formas de vida, lenguajes, la necesidad de entrenamiento fué esencial para su marcha a través de los años.

En 1750 aparece el período de acumulación de conocimientos del hombre, y da principio a una nueva fase. El hombre tiene gran curiosidad de la técnica y la mecánica; esto ocasiona que sus conocimientos se dupliquen en 150 - años; esto aproximadamente hacia 1900, en los siguientes 50 años se vuelven a duplicar.

Por otro lado la cantidad de información actual - ya no es posible medirla debido a la rapidez de estos cambios; esto se ha convertido en un reto para el entrenamiento y desarrollo de personal.

Los gremios o asociaciones, cuyos miembros fueron unidos por intereses comunes, estos tipos de asociaciones constituyeron las primeras empresas, además establecieron las primeras normas de calidad al establecer ciertas normas de mano de obra.

Estas asociaciones estaban formadas por tres tipos de miembros:

1) Un maestro: era el dueño de las herramientas; - él era lo que actualmente se podría llamar Director General.

2) Los aprendices: ellos vivían con el maestro; no recibían paga por el trabajo realizado, sino que se les - proporcionaba alimentación y vivienda además del entrenamiento dado por el maestro.

3) Los trabajadores: estas personas ya habían pasado la etapa del entrenamiento y del aprendizaje, pero aún no lo dominaban perfectamente; a diferencia de los aprendices, éstos sí recibían una paga fija.

Los trabajadores querían poner sus propios talleres; esto dio como resultado la creación del gremio de trabajadores especializados; su reglamentación se encontraba muy bien protegida; todos poseían los mismos privilegios. Esto se logró a partir del siglo XII, dando origen a que los obreros clasificados formaran sus propios gremios para protegerse entre sí y así obtener mayores beneficios; estos gremios actualmente se les podría llamar: sindicatos de trabajadores.

Durante el siglo XIX, nacieron varios entrenamientos tanto de tipo manual como educativo y mediante varios decretos se le da finalmente oportunidad de desarrollar y de recibir entrenamiento a los empleados.

LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

El decreto de Smith-Hughes, originó un gran interés por el entrenamiento, formándose la corporación de flota de emergencia del comité de embarcaciones de los Estados Unidos. El capitán Allen era el encargado, y su función consistía en reunir el material para los colegios para así poder reclutar personas especializadas en más de cien oficios diferentes, de los cuales el ejército pedía desesperadamente. La situación mundial ayudó para que - -

Allen pusiera en marcha su filosofía, y así al terminar la guerra las personas llegaron a comprender y valorar el entrenamiento.

LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL.

Estados Unidos al llegar la Segunda Guerra Mundial vivió la era de la defensa; las personas estaban preparadas para sustituir a los trabajadores que habían sido reclutados; tomaron varios tipos de entrenamiento según la actividad que iban a desempeñar.

Los programas J: Se desarrolló el programa de entrenamiento para instrucción en el trabajo conocido como: "JIT" (11), estaba orientado a capacitar a supervisores - de primera y de segunda, cuya necesidad de habilidad entrenadora era importante para la expansión de la industria - de la guerra.

El "JIT" no sólo enseñaba cómo instruir, sino que ya trataba el problema de la relación entre supervisores-trabajadores; así fue como nació el programa de entrenamiento en relaciones de trabajo llamado "JRT" (12); otro-

(11) "JIT" son las siglas de Job Instruction Training.

(12) "JRT" son las siglas de Job Relations Training.

programa de entrenamiento en métodos de trabajo "JMT" - - (13); un programa de seguridad en el trabajo, "JST" (14), y finalmente un curso en desarrollo de programas, "PDT" - (15).

Los supervisores formaron una asociación de capataces, donde su función era la educación; más tarde se le denominó Asociación Nacional de Administración.

En México el entrenamiento o capacitación se legisla, desde el 9 de Enero de 1978, durante el periodo presidencial del Lic. López Portillo, cuando se reformó la - - fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 de la -- Constitución, en el cual se establece la obligación de - dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

El crecimiento de la industria vino a modificar -- las normas tradicionales del adiestramiento; en la actualidad los especialistas en este campo, se afanan por encontrar fórmulas que hagan de esta actividad un elemento que proporcione eficientemente y en el menor tiempo, la - formación que los trabajadores requieren para desempeñar las tareas propias de su puesto.

(13) "JMT" son las siglas de Job Methods Training.

(14) "JST" son las siglas de Job Safety Training.

(15) "PDT" son las siglas de Program Development Training.

1.6 ALGUNOS ASPECTOS LEGALES

En nuestro país la teoría integral del Derecho del Trabajo y Previsión Social, está fundada en el Artículo - 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, - el cual a continuación transcribiré:

ARTICULO 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

- I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el -- trabajador de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gesta- - ción; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada anteriormente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por rela-- ción de trabajo; en el período de lactancia tendrán-- dos descansos extraordinarios por día, de media hora para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la in-- dustria o del comercio o en profesiones, oficios o - trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando - además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales;

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas por representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno, y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

VII. Para el trabajo igual debe corresponder salario - - igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, -- compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participa- - ción en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) la comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales,

c) la misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) la ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares,

e) para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la -

oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y -- Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, - ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo -- con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier - - otro signo representativo con que se pretenda sus-- tituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban au-- mentarse las horas de jornada, se abonará como sala-- rio por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá ex-- ceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta-- clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cual-- quier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcio-

nar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las - - aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en - favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito - barato y suficiente, para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de - una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha ley regulará las formas y - procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de merca

dos públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

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

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con-

la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulta la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán conside-

- radas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependen de gobierno;
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo - para mantener los precios en un límite costeable, - previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias - al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el contrato de trabajo, quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte -- del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrón que despid a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a -- cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de trabajo. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón podrá -- eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concursos o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de su asociados familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se po--

drá exigir a los miembros de su familia ni serán -- exigibles dichas deudas por la cantidad excedente - del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores- será gratuito para éstos, ya que sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por - cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en - cuenta la demanda de trabajo, y en igualdad de condicio-- nes tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicana y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas originarias, especificará claramente que los -- gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo -

notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo:

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, tabernas, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en

las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social; comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes, de servicio de guarderfa y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales de los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De Hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello ;

17. Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
19. Ferrocarrilera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o -- que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las -- aguas territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de tra-

bajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley y con respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. (16)

El contenido del artículo 123 Constitucional, identifica el derecho del trabajo con el Derecho Social.

El artículo 123 Constitucional en sus enunciados generales, otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, tales como las horas de trabajo, días de descanso, salario, así como las prestaciones que los patronos tienen obligación de dar. Regu

(16) Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo" 48 ed. Marzo 1982. Pág. 3-12.

lan los derechos de huelga, despidos, paros, etc. Aseguran a los trabajadores y a sus familiares lo correspondiente para salvaguardar su patrimonio y bienes sociales.

Una de las fracciones que se renovaron y que es de especial importancia para esta investigación es: la fracción XIII del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, la que consigna como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Artículo 123 fracción XIII:

"Las empresas, cualesquiera que sea su actividad, - estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (17)

Esta reglamentación está contenida en el artículo- 153 de la Ley Federal del Trabajo, de su fracción A a la X.

Considero oportuno antes de transcribir el artícu-

(17) Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 48 ed. Marzo 1982. Pág. 7.

lo 153 de la Ley Federal del Trabajo, señalar los puntos - a mi criterio de mayor relevancia contenidos en las diferentes fracciones:

- Por ley todos los trabajadores tienen el derecho de exigir Adiestramiento y Capacitación.

- La existencia de convenio entre jefes y trabajadores para determinar si la capacitación ha de impartirse dentro de la empresa o fuera de ella, aconsejándose que - el trabajo manual lo haga dentro de la empresa.

- La capacitación y el adiestramiento deberán ser impartidos durante las horas de la jornada de trabajo; -- existiendo la posibilidad que de común acuerdo podrá impartirse de otra manera. Si el trabajador desea capacitarse en alguna actividad distinta a la naturaleza de la empresa, la capacitación ha de realizarse fuera de la empresa.

- El objeto de la capacitación y el adiestramiento será: la actualización, el perfeccionamiento de conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y la aplicación de nuevas tecnologías, previendo riesgos de -- trabajo, incrementando la productividad, y mejorando las aptitudes del trabajador.

- Es de mucha importancia que los trabajadores a quienes se les imparte capacitación y adiestramiento, asistan con puntualidad, presten atención a las indicaciones y presenten sus respectivos exámenes de evaluación.

- El éxito o fracaso que pueden tener los programas de capacitación implantados, dependerá del funcionamiento de las Comisiones Mixtas que se formen, integradas por igual número de representantes de trabajadores como de patrones. Comisión Mixta es: "La agrupación de dos o más personas, de composición heterogénea por cuanto al interés que representa, y que actúa conjuntamente en la consecución de un objetivo preestablecido". (18)

- En los contratos colectivos de trabajo, tendrán que incluirse la obligación patronal de capacitación y adiestramiento para los trabajadores; también la capacitación para quienes pretendan ingresar a la empresa.

- Se deberán presentar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, todos los programas y planes de capacitación y adiestramiento.

- Deberán ser autorizados y registrados ante la Di

(18) Siliceo Aguilar Alfonso. "Capacitación y Desarrollo de Personal". 2 ed. Noviembre 1982. Pág. 38.

rección General de Capacitación y Productividad, las instituciones o escuelas que imparten capacitación o adiestramiento, como personal docente mediante las comprobaciones correspondientes.

- Deberán existir unidades de juicio que permitan acuerdos con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

- Los programas y planes se harán por periodos no mayores de cuatro años, incluyendo todos los puestos y niveles así como también las etapas en las que se dará la capacitación y adiestramiento, nombre y número del registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, además de la entidad instructora.

- Se deberán entregar las constancias de habilidades laborales, con fines de ascenso.

- Tanto patrones como trabajadores, han de tener el derecho a ejercitar ante Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas que se desprendan de la obligación de capacitar o adiestrar.

En general, como vemos, este artículo trata sobre quién, cómo, cuándo, dónde y por qué, se va a capacitar.

A continuación transcribiré el Artículo 153 de la

Ley Federal del Trabajo, en el cual está regulado todo lo referente a la Capacitación y Adiestramiento.

DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
DE LOS TRABAJADORES.

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

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

Artículo 153-C. Los instructores o escuelas que -
deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como -
su personal docente, deberán estar autorizados y registrad
dos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D. Los cursos y programas de capaci-
tación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formul
arse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias
de ellas o respecto a una rama industrial o actividad de-
terminada. *

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

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestra-
miento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habili-
dades del trabajador en su actividad; así como proporu

cionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad, y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

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

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos, y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

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

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

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comisiones Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales, o actividades, los cuales tendrán carácter de órganos auxiliares de la Dirección General de Capacita

ción y Productividad, a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudio sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habili

dades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

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

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

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

Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, -- los planes y programas de capacitación y adiestramiento -- que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modifi

caciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

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

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

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Dirección General de Capacitación y Productividad, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnoló-

gicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3 Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

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

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

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años.
II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Dirección General de Capacitación y Productividad, que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

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

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

Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capa

citación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o - cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 992 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a -- que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Dirección General de Capacitación y Productividad, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y -- las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores-capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para -

el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Dirección General de Capacitación y Productividad.

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

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

Las empresas están obligadas a enviar a la Dirección General de Capacitación y Productividad para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

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

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la

Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

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

Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que derivan de la obligación de capacitación o adiestramiento impuestas en este capítulo. (19)

A continuación transcribiré también los artículos a que hace mención alguna de las fracciones del artículo 153 desde su fracción A, hasta la X.

"La educación que imparta el Estado -Federación, Estados, Municipios-, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, -

(19) Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 48 ed. Marzo 1982. Pág. 95-102.

a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia:

IV. Las corporaciones religiosas, los ministros de los cultos, las sociedades por acciones, que exclusiva o predominantemente realicen actividades educativas, y las asociaciones o sociedades ligadas con la propaganda de cualquier credo religioso, no intervendrán en forma alguna en planteles en que se imparta educación primaria, secundaria y normal, y la destinada a obreros o campesinos". (20)

También esta obligación se menciona en el Artículo 180, en su fracción IV, de esta Ley Federal del Trabajo para los patrones que tengan a su servicio menores de diez y seis años.

Artículo 180. "Los patrones que tengan a su servicio menores de diez y seis años, están obligados a:

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley". (21)

(20) "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". 2 ed. 1985. Pág. 8.

(21) Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 48 ed. Marzo 1982. Pág. 114.

Ampliando un poco el aspecto legal de la capacitación, mencionaré algunos comentarios sobre esto.

Esta obligación de capacitar nació en México en 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del artículo 123 de la Constitución, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, aunque durante los posteriores 8 años no se promovió su cumplimiento, fue entonces con el cambio de Gobierno de 1976, cuando se inicia el movimiento pro-capacitación.

Es así que la obligación patronal de capacitar y adiestrar se eleva a rango constitucional con la publicación en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, en una adición al artículo 123 constitucional en su fracción - - XIII, transcrita anteriormente en los principios de este capítulo.

A partir de entonces, las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, han formulado leyes secundarias que reglamentan el cumplimiento del decreto.

En la actualidad, existe una estructura orgánica, que se ha creado para supervisar el cumplimiento de la -- norma, apoyados por el interés oficial, por promover los niveles de capacitación y adiestramiento de la fuerza de trabajo.

CAPITULO II

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.

2.1 FORMATO DE LA ENCUESTA.

Para obtener información veraz y confiable sobre el estado actual de los operarios de la Fábrica de Calzado Dione, escogí como medio para recopilar la información: La encuesta.

La encuesta, para que arroje los mejores resultados debe ser: clara, objetiva, y sobre todo que se logre obtener la información deseada y no alguna otra que no es tan importante, para después poder medir e interpretar esa información obtenida a través de la encuesta, y así atacar en prioridad las diferentes necesidades de capacitación que requieren los operarios de la Fábrica de Calzado Dione.

El formato de la encuesta es el siguiente:

NOMBRE DEL PUESTO:	ESCOLARIDAD
DEPARTAMENTO:	SEXO:
OBJETIVO DEL PUESTO:	

A continuación encontrará una serie de preguntas, a cada una marque con una "X" según la categoría que se apege a la realidad.

1. ¿Cuenta con la herramienta necesaria para desarrollar su puesto?
2. ¿Existen medios inadecuados para cumplir con su tarea?
3. ¿Tiene usted que reportar su trabajo?
4. ¿Asiste puntualmente a su trabajo?
5. ¿Tiene alguna responsabilidad adicional a la que se le indicó cuando ingresó a su puesto?
6. ¿Se le dificulta su trabajo?
7. ¿Existen sobrecargas de trabajo?
8. ¿Cree que le faltan conocimientos o habilidades para desarrollar su puesto?
9. ¿Su lugar de trabajo es apropiado?
10. ¿Cree que necesita algún tipo de conocimiento específico para desarrollar su puesto?

Nunca	Casi nunca	Por lo regular	Siempre

11. ¿Existen cambios en los procedimientos de trabajo?
12. ¿Se siente satisfecho en su trabajo?
13. ¿Utiliza las medidas de seguridad - que su puesto necesita?
14. ¿Tiene dificultad para integrarse a su grupo de trabajo?
15. ¿Acepta que se corrija su trabajo?
16. ¿Su supervisor lo apoya en la realización de su trabajo?
17. ¿Existe personal ocioso?
18. ¿Falta apoyo por parte de otros departamentos?
19. ¿Existen desperdicios de material?
20. ¿Existen accidentes de trabajo?
21. ¿Es responsabilidad suya asistir a - trabajar?

Nunca	Casi nunca	Por lo general	Siempre

22. ¿Conoce su trabajo?
23. ¿Tiene tacto en su trato con los demás?
24. ¿Toma decisiones oportunas?
25. ¿Cree que se deben tomar medidas -- disciplinarias sobre la asistencia al trabajo?

	Siempre	Por lo general	Casi nunca	Nunca
22. ¿Conoce su trabajo?				
23. ¿Tiene tacto en su trato con los demás?				
24. ¿Toma decisiones oportunas?				
25. ¿Cree que se deben tomar medidas -- disciplinarias sobre la asistencia al trabajo?				

¿Tiene algún comentario adicional? ¿Cuál es ?

Consideré más objetivo y fácil para el operario, - aplicarle una encuesta donde sólo tuviera que marcar con una "X", en la categoría que según él era la más apegada a la realidad, que si la encuesta hubiera sido de pregunta abierta, ya que en lo particular pienso que muchas ve

ces el operario contesta o quiere escribir tanto que se sale completamente de la pregunta que se le hizo.

Aunque es importante también, alguna información que nos pudiera proporcionar, para ello consideré la sección de comentarios para que en un caso dado el operario, pudiera extenderse o simplemente comentar algún asunto que considerara a su juicio oportuno mencionar.

En poner en la encuesta sólo dos categorías a cruzar, las cuales serían sí y no, considero que sería muy radical, ya que debido a la naturaleza de algunas preguntas incluidas en la encuesta, pudiera darse el caso de que existiera alguna vez determinada situación en que las sólo dos respuestas serían un tanto falsas en cuanto a la realidad. Es por ello que seleccioné cuatro categorías, para cubrir totalmente las diferentes situaciones en que el operario se pudiera encontrar. Las categorías utilizadas son:

- a) siempre.
- b) por lo general.
- c) casi nunca.
- d) nunca.

2.2 APLICACION DE LA ENCUESTA.

Después de haber recopilado los datos históricos y legales de la capacitación, pasaré a la etapa práctica de esta investigación sobre la detección de necesidades de capacitación para operarios de la Fábrica de Calzado Dione.

La población de operarios consta de 91 personas, las cuales están distribuidas en los diferentes departamentos del área de producción de la Fábrica de Calzado Dione; a continuación se muestra:

DEPARTAMENTO	CANTIDAD DE PERSONAS
Supervisores	5
Cortado	10
Avfo	5
Pespunte	39
Montado	9
Ensuelado	12
Adorno	<u>11</u>
Total	91

Para seleccionar la muestra, apliqué el método estratificado al azar, el cual consiste en: Dividir la población en subgrupos, tomando en cuenta que todos los miembros de la población tengan la misma probabilidad d

ser elegidos para formar parte de la muestra.

Para que la encuesta cubra con los requisitos de - confiabilidad, objetividad y validez, consideré conveniente tomar un 33% del total de la población, para formar la muestra, y así que ésta sea suficiente y representativa, - cumpliendo con esto tanto los requisitos de la muestra como los de la encuesta.

A continuación de la misma manera que el cuadro anterior, daré el total de la muestra, el número de personas y su distribución en los diferentes departamentos de producción de la Fábrica de Calzado Dione:

DEPARTAMENTO	PERSONAS A ENCUESTAR
Supervisores	5
Cortado	3
Avío	2
Pespunte	11
Montado	3
Ensuelado	3
Adorno	3
	<hr/>
Total	30

Es oportuno hacer la aclaración de que a los supervisores, que son 5, se les aplicó a todos la encuesta, -

con el objeto de conocer sus necesidades de capacitación, además de no olvidar la importancia que tiene su información, debido a su naturaleza del puesto que desempeñan.

2.3 CONCENTRADO DE DATOS

A continuación mostraré la tabla con el número de respuestas obtenidas en cada categoría según las 25 preguntas incluidas en la encuesta aplicada a los operarios de la Fábrica de Calzado Dione.

NOMBRE DEL PUESTO: ESCOLARIDAD: PRIMARIA
 DEPARTAMENTO: SEXO: M-27 F-3

A continuación encontrará una serie de preguntas; a cada una marque con una "X", según la categoría que se apegue más a la realidad.

1. ¿Cuenta con la herramienta necesaria para desarrollar su puesto?
2. ¿Existen medios inadecuados para cumplir con su tarea?
3. ¿Tiene usted que reportar su trabajo?
4. ¿Asiste puntualmente a su trabajo?

	Siempre	Por lo general	Casi nunca	Nunca
1. ¿Cuenta con la herramienta necesaria para desarrollar su puesto?	18	10	2	
2. ¿Existen medios inadecuados para cumplir con su tarea?	8	3	13	6
3. ¿Tiene usted que reportar su trabajo?	18	7	2	3
4. ¿Asiste puntualmente a su trabajo?	19	11		

5. ¿Tiene alguna responsabilidad adicional a la que se le indicó cuando ingresó a su puesto?
6. ¿Se le dificulta su trabajo?
7. ¿Existen sobrecargas de trabajo?
8. ¿Cree que le faltan conocimientos o habilidades para desarrollar su puesto?
9. ¿Su lugar de trabajo, es apropiado?
10. ¿Cree que necesita algún tipo de conocimiento específico para desarrollar su puesto?
11. ¿Existen cambios en los procedimientos de trabajo?
12. ¿Se siente satisfecho de su trabajo?
13. ¿Utiliza las medidas de seguridad que su puesto necesita?

	Siempre	Por lo general	Casi nunca	Nunca
5. ¿Tiene alguna responsabilidad adicional a la que se le indicó cuando ingresó a su puesto?	6	7	8	9
6. ¿Se le dificulta su trabajo?	1	4	8	17
7. ¿Existen sobrecargas de trabajo?	4	13	8	5
8. ¿Cree que le faltan conocimientos o habilidades para desarrollar su puesto?	3	3	5	19
9. ¿Su lugar de trabajo, es apropiado?	11	15	2	2
10. ¿Cree que necesita algún tipo de conocimiento específico para desarrollar su puesto?	3	6	4	17
11. ¿Existen cambios en los procedimientos de trabajo?	10	12	3	5
12. ¿Se siente satisfecho de su trabajo?	17	7	6	
13. ¿Utiliza las medidas de seguridad que su puesto necesita?	12	9	5	4

	Siempre	Por lo general	Casi nunca	Nunca
14. ¿Tiene dificultad para integrarse a su grupo de trabajo?	3	1	5	21
15. ¿Acepta que se corrija su trabajo?	19	8	3	
16. ¿Su supervisor lo apoya en la realización de su trabajo?	10	15	3	2
17. ¿Existe personal ocioso?	4	13	6	7
18. ¿Falta apoyo por parte de otros departamentos?	4	18	3	5
19. ¿Existen accidentes de trabajo?	2	4	20	4
20. ¿Existen desperdicios de material?	10	4	9	7
21. ¿Es responsabilidad suya asistir a trabajar?	24	6		
22. ¿Conoce su trabajo?	20	10		
23. ¿Tiene tacto en su trato con los demás?	19	10	1	
24. ¿Toma decisiones oportunas?	8	15	5	2
25. ¿Cree que se deben tomar medidas disciplinarias sobre la asistencia al trabajo?	21	8		1

CAPITULO III

DISENO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION.

En este capítulo describo los dos programas de capacitación que propongo, para atacar las necesidades de capacitación detectadas a través de la encuesta aplicada a los operarios de la Fábrica de Calzado Dione.

Todo programa de capacitación pretende dar una serie de conocimientos al educando, para que éste los conozca y finalmente los aprenda, para poder aplicarlos en el desempeño de su tarea, y de esta manera tenga un desempeño superior al que tenía antes de tomar la capacitación. Así mismo el objetivo puede ser: capacitar para un nivel superior inmediato y en el momento en que se presente una promoción de puestos, la pueda cubrir con facilidad, ya que gracias a la capacitación recibida posee los conocimientos, habilidades, actitudes necesarias para desarrollarlo eficazmente, aumentando así las oportunidades de ascenso para el operario.

A través de los programas de capacitación se establece: a quién, por quién, dónde, cuándo, y cómo está realizada la capacitación, para tratar de obtener los mejores resultados. Estos puntos deben ser establecidos por el Departamento de Personal, en coordinación con la Gerencia General, con el objeto de que: La capacitación tenga todo el apoyo necesario y así poder garantizar una buena capacitación.

La capacitación puede ser:

- a) Sobre la marcha en el lugar de trabajo.
- b) Fuera en una aula de capacitación.

Según el tipo de que se trate, será diferente la persona quien proporcione la capacitación, es decir, el instructor, por ejemplo: si es sobre la marcha considero, que el más apto para ser el instructor sería el jefe inmediato superior, del que va a ser capacitado, ya que el jefe debe conocer perfectamente cómo, cuándo, por qué, dónde, debe ser la actividad a desarrollar por parte del inferior; así mismo conoce perfectamente su actividad, esto cuando la capacitación sea con el objetivo de brindarle oportunidades de ascenso al operario.

En cambio, si la capacitación se va a dar en una aula especial, de manera más ordenada y formal, además de un instructor capaz en la materia, se deberá seleccionar una persona para dar la capacitación diferente al jefe superior inmediato. Considero que tal vez este tipo de capacitación sea más productiva, ya que por un lado es una persona ajena, sin pertenecer a la problemática de la relación de trabajo, esto provoca menos asperezas durante el proceso de capacitación; además por otro lado la curiosidad y la novedad que provoca un instructor externo y diferente a la empresa.

La capacitación sobre la marcha; es típico estilo individual, mientras que el otro tipo, caracteriza al estilo de capacitación en grupo. Aunque la capacitación sea sobre la marcha, hay que tomar una decisión sobre quién es la persona más indicada para capacitar.

Otro punto importante es: la situación que se presenta al implantar un programa de capacitación, en cuanto a la asistencia, cuando es obligatoria o voluntaria; esto definitivamente afecta sobre los resultados del programa de capacitación. Ante esta situación considero que la capacitación dentro de las horas de trabajo debe ser obligatoria, en tanto que la capacitación fuera de las horas de trabajo debe ser voluntaria.

Los horarios e instrucciones tanto del capacitador o instructor como del capacitado o educando, deben ser dtallados y por escrito, con el objetivo de que tanto uno como el otro, conozcan sus deberes y derechos en cuanto a la actividad de la capacitación.

Es responsabilidad del instructor de capacitación administrar los horarios de capacitación, no perdiendo de vista el objetivo de dicha capacitación, ni la noción del tiempo, pues si esto llegara a suceder, el operativo no tendría los conocimientos necesarios para poder aplicar--

los en el momento que los requiere.

Un punto muy importante es la evaluación de todo programa de capacitación; a través de esta evaluación tanto capacitado como instructor y empresa se darán cuenta del nivel de conocimientos, el cambio de actitudes y el mejoramiento de las habilidades logradas por el capacitado durante el aprendizaje del curso de capacitación. Es decir, en resumen, si se logró o no el objetivo del curso previamente establecido.

Después de haber analizado los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los operarios de la Fábrica de Calzado Dione, considero en prioridad aplicar dos programas de capacitación, que ataquen las necesidades de capacitación a mi criterio detectadas.

Estos programas son:

- I). Educación secundaria para adultos.
- II). La importancia de una buena supervisión básica.

El primer programa es educación secundaria para adultos.

Este programa estará coordinado y asesorado por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, con

el objetivo de que al finalizar un nivel, o un libro, el adulto presente un examen y obtenga una constancia de la aprobación del mismo. Cuando el adulto haya terminado y aprobado las cuatro áreas que son: Matemáticas, Español, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, de los tres niveles, obtendrá su certificado de secundaria expedido por la Secretaría de Educación Pública; con esto, dándole la validez oficial que el estudio requiere, además de utilizarlo en un momento dado como motivación para seguir en el estudio. También proporcionarle al operario la oportunidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo, para así tener mejor puesto y consiguientemente mejor remuneración, obteniendo finalmente mayor bienestar suyo y de su familia.

A continuación presentaré los dos programas de capacitación:

3.1 PROGRAMA DE CAPACITACION I.

EDUCACION SECUNDARIA PARA ADULTOS.

OBJETIVO GENERAL: El adulto después de haber recibido la capacitación, obtendrá los conocimientos y habilidades necesarios para una mayor comprensión de los problemas y situaciones del mundo actual, además de que se le desarrollen sus capacidades para que mejore la calidad de su vida e impulsen al bienestar social y económico del país.

TEMARIO:

	grado	grado	grado
Matemáticas	1.	2.	3.
Español	1.	2.	3.
Ciencias Naturales	1.	2.	3.
Ciencias Sociales	1.	2.	3.

METODOLOGIA: La educación para los adultos es una forma de educación extraescolar, que se basa en el auto-didactismo y tiene como característica principal que el individuo se torna responsable de su propio aprendizaje. La flexibilidad de esta modalidad permite al adulto concluir su educación básica sin necesidad de desatender su ocupación habitual. El instructor fungirá como asesor de estudio en reuniones preestablecidas para apoyar el estu-

dio y resolver dudas a los alumnos.

MATERIAL DIDACTICO: El alumno para su estudio, -- cuenta con el apoyo tanto de libros diseñados especialmente para adultos, así como de material didáctico como: - ejercicio de autoevaluación y dispone de un asesoramiento personal a través de los Círculos de Estudio.

DIRIGIDO A: Operarios de la Fábrica de Calzado - Dione, con un máximo de 20 personas, para su mejor aprovechamiento y control.

INSTRUCTOR: Para la realización de este curso de capacitación se requerirá de un instructor, que tenga la función de asesorar al Círculo de Estudio; el asesor tendrá estrecho contacto con el Instituto Nacional para la - Educación de los Adultos.

LUGAR: El curso tendrá lugar para las secciones - de los Círculos de Estudio, dentro de las instalaciones - de la Fábrica de Calzado Dione, en el área destinada para cursos de capacitación.

HORARIO Y FECHA: Los Círculos de Estudio, tendrán una duración de 1 1/2 horas en cada sección, obteniendo - así 3 horas semanales. El curso de capacitación sobre -

Educación Secundaria para Adultos dará inicio el 6 de Enero de 1986, con el objetivo de que a más tardar en un año los operarios obtengan su certificado de Secundaria, otorgado por la Secretaría de Educación Pública.

EVALUACION: La evaluación del programa de capacitación titulado como Educación Secundaria para Adultos, - será por medio de exámenes, ya sean: por libro, por área, global, o bien por nivel; éstos previamente establecidos por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos. A la aprobación de todos los exámenes se les entregará su certificado de Secundaria. Los operarios que deseen pueden seguir estudios superiores también a través - del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

3.2 PROGRAMA DE CAPACITACION II.

El segundo programa que propongo, está enfocado hacia supervisores, con el objeto de que conozcan perfectamente la importancia que tiene su función por la naturaleza de la misma, así como proporcionarle las herramientas para que pueda mejorar en su relación con los operarios - que tiene a su cargo.

LA IMPORTANCIA DE UNA BUENA SUPERVISION BASICA.

OBJETIVO GENERAL: Que el supervisor después de haber recibido la capacitación, adquiera los conceptos básicos de la supervisión y comprenda la importancia de sus deberes y responsabilidades, así como la influencia de la comunicación y los estilos de mando en el logro de los objetivos de la empresa.

TEMARIOS:

1. La empresa y el supervisor.
2. Principales responsabilidades del supervisor.
 - 2.1 Producción
 - 2.2 Calidad
 - 2.3 Mantenimiento
 - 2.4 Costos
 - 2.5 Personal.

- a) El proceso de selección.
- b) Inducción.
- c) Capacitación y desarrollo.
- d) Evaluación del desempeño.
- e) Comunicación de órdenes, introducción de cambios.
- f) Mantenimiento de la disciplina y la moral.
- g) Manejo de quejas.
- h) Relaciones.
- i) Seguridad e higiene industrial.

3. Estilos de mando en el supervisor.

METODOLOGIA: Exposiciones teóricas por parte de -- los instructores, combinadas con ejercicios prácticos donde se analizan casos concretos de problemas de supervi- sión.

MATERIAL DIDACTICO: Se contará con material de -- apoyo para las exposiciones como: pizarrón, gis, tanto - por parte del asesor como de los participantes, también - el uso de proyector y acetatos para exposiciones y gráfi- cas.

DIRIGIDO A: Supervisores, con un máximo de grupo - de 10 personas.

INSTRUCTOR: Para la realización del curso se re--

querirán los servicios tanto del Gerente de Relaciones -- Industriales, como del Gerente de Producción, combinado - con pláticas y conferencias por parte de personas exter- nas a la empresa, obviamente con conocimientos en la mate- ria.

LUGAR: El curso tendrá lugar dentro de las insta- laciones de la Fábrica de Calzado Dione, específicamente- en el área que se tiene destinada para cursos de capacita- ción.

FECHA Y HORARIO: El curso dará inicio el 6 de Ene- ro de 1986, con un horario de 17:00 a 19.00 horas.

DURACION: 30 horas clase.

EVALUACION: La evaluación será por escrito a tra- vés de exámenes; al finalizar el curso se darán diplomas- a los participantes que hayan cumplido satisfactoriamente con el curso, en presencia de la Dirección General de la empresa.

CAPITULO IV.

CONCLUSIONES.

La determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento, es la base para emprender esta difícil, - aunque provechosa tarea de capacitar y adiestrar al personal de una empresa.

Algunas razones del por qué determinar necesidades de capacitación y adiestramiento son:

1) Se procura asegurar que las actividades de capacitación y adiestramiento ataquen necesidades reales, - por lo que en particular antes de dar un juicio premeditado sobre las necesidades de capacitación y adiestramiento que los operarios de la Fábrica de Calzado Dione requerían, apliqué una encuesta para obtener datos reales; además corroboré esta información con el Departamento de Personal de dicha empresa y observaciones que yo en particular realicé.

2) Después de conocer las necesidades reales, y - comprobarlas con lo que debe ser, se forma un programa de capacitación y adiestramiento con una estructura adecuada, un objetivo a lograr con ayuda de la capacitación y - el adiestramiento.

En particular, consideré más completo no sólo proponer un solo programa de capacitación y adiestramiento, -

sino dos programas para operarios de la Fábrica de Calzados Dione, basándome definitivamente en la Detección de -- Necesidades de Capacitación, la cual me arrojó los datos -- tales como: prioridad de las diferentes necesidades de ca -- pacitación y adiestramiento, que en este caso fueron: --

- 1.- Escolaridad y mayores conocimientos.
2. Relaciones de los supervisores, así como el grupo de personas que re -- querfan tal capacitación, ya que por ley todos los trabajadores, sin importar clase social, nivel jerárquico o -- actividad, tienen derecho a que se les proporcione capaci -- tación.

También por ley la empresa tiene opción para cum-- plir con sus responsabilidades de capacitación y adies-- tramiento como en el caso de:

Capacitar o adiestrar dentro de la empresa.

Capacitar o adiestrar fuera de la empresa.

Capacitar o adiestrar por conducto de personal pro -- pio.

Capacitar o adiestrar por medio de instructores -- contratados especialmente.

Capacitar o adiestrar por vías de instituciones, -- escuelas u organismos oficiales.

Capacitar o adiestrar mediante adhesión a los sis-

temas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Algunos de los objetivos primordiales de la capacitación y el adiestramiento son:

- Permitir una mayor movilidad de la mano de obra (ascensos, transferencias).

- Proporcionar a los trabajadores un sentimiento de seguridad ante las contingencias de la demanda ocupacional.

- Satisfacer las demandas de los sujetos en lo referente a su autodesarrollo y formación.

El adiestramiento es lo más indicado cuando pueden presentarse o se presentan problemas en la empresa causados por deficiencias del personal en los conocimientos o en las habilidades intelectuales, en las destrezas manuales u operativas, o bien en las actitudes.

Los directivos deberán estar convencidos de las bondades y beneficios de la capacitación y el adiestramiento; a ellos les corresponde desde crear las condiciones propicias, planear la actividad de capacitación, hasta vigilar las acciones que se realicen en este sentido,-

y apreciar el resultado.

Considero que la capacitación que produce resultados es aquella que perfecciona el desempeño de las funciones de un puesto, ya sea el propio o el superior, según el caso. Otro factor que influye en los resultados de la capacitación es el apoyo de la empresa y la filosofía que ésta tenga de la capacitación, que puede ser de dos maneras:

1) Considerarla como un costo.- En la actualidad algunas empresas cumplen con la capacitación: sólo hasta donde la Ley les obliga; no hacen un análisis sobre lo real y lo ideal, es decir, no llevan a cabo una detección de necesidades de capacitación. También consideran una disminución de productividad al restar tiempo de la jornada de trabajo al trabajador, para proporcionarle capacitación; este criterio no considera que la capacitación y el adiestramiento proporcionan grandes ventajas tanto al operario como a la empresa, claro está, a mediano plazo.

2) Otra forma es considerar que la capacitación bien implantada puede ser el punto de apoyo para un desarrollo del operario, de la empresa y en última instancia, del país.

Este criterio considera a la capacitación como una inversión a mediano plazo, la cual aumentará la calidad y cantidad de la productividad, siempre y cuando esté bien impartida, y corresponda a las necesidades específicas de capacitación. También los costos a mediano plazo se verán disminuidos debido a la mejor comprensión de su función.

Consideran a la capacitación como un medio para otorgar ascensos y llenar vacantes con quienes hayan demostrado ser aptos y tengan mayor antigüedad, esto otorgándole una mayor oportunidad de desarrollo al operario, y manejándolo también como motivación.

Las empresas y la Ley no deben entender la función de capacitación y adiestramiento únicamente a beneficio de la productividad, olvidándose del hombre como persona, con moral, sentimientos, sentido de logro, motivación, etc., el cual a través de la capacitación puede generar, mantener y enriquecer sus valores antes mencionados.

El programa de educación secundaria para adultos, cuenta con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, " INEA ", ya que el asesor tiene que realizar un curso de capacitación y a la aprobación de éste, el asesor tiene autoridad y capacidad para realizar la satisfactoria tarea de ayudar al estudio de educación-

básica a los adultos, en los centros de trabajo, como es en la Fábrica de Calzado Dione. Además de darle la oportunidad al operario de obtener el certificado de educación secundaria, dándole así oportunidad de ascenso para apoyar el desarrollo y bienestar del operario y su familia.

Considero que ésta además de ser una obligación estipulada en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, es una obligación moral que toda empresa debe contemplar.

La influencia del supervisor en el trabajo es definitiva, ya que él es el eslabón, es el medio entre dos niveles básicos de la organización: el operativo y el directivo.

Los supervisores debido a la naturaleza de su función a desempeñar son los que están más familiarizados con los problemas en su relación con los operarios. Por esto, la labor del supervisor es vital y determina en gran parte el éxito de la organización y de la capacitación, cuando le proporciona la oportunidad al operario de aplicar los conocimientos adquiridos en los diferentes cursos de capacitación, y cuando lo apoya en su trabajo. De manera que el supervisor debe poseer conocimientos sobre relaciones humanas, psicología, producción, manteni-

miento, costos, etc.

Las máquinas pueden ser tratadas de manera mecánica, pero las personas merecen un tratamiento adecuado a las características propias de los operarios.

Debe existir una comunicación múltiple en todos -- sentidos, estimulando la participación tanto del supervisor como del operario.

El supervisor es el punto clave en el manejo de la capacitación; está en posibilidad de dar a conocer al -- operario sus progresos y estimularlo a trabajar en función de metas. En la medida que las metas de cada operario se identifiquen con las de la empresa, aumentará la -- satisfacción de ambos.

Para que la capacitación y el adiestramiento otorguen resultados óptimos, debe existir un apoyo constante y palpable por parte de los directivos y del personal de la empresa.

La industria del calzado en México, es una de las actividades productivas más antiguas, primeramente como -- talleres familiares, pasando por problemas tales como falta de personal y falta de tecnología.

A partir de 1700 empiezan a surgir fábricas y talleres organizados, con una mayor visión de industrialización, estableciéndose principalmente en las ciudades de León, Guadalajara y México.

Actualmente la industria del calzado es una actividad manufacturera que ocupa un lugar prioritario en nuestra economía, por ser proveedora de un artículo de consumo popular y por ser fuente de empleo.

Por esto las empresas del calzado toman a la capacitación como una herramienta para el progreso. Otra herramienta será el Licenciado en Administración, ya que -- gracias a los conocimientos, técnicas y procedimientos -- que posee, es la persona idónea para aplicar la capacitación, basándose en la detección de necesidades de capacitación.

GLOSARIO DE TERMINOS.

Aprendizaje: Modificación habitual y relativamente permanente del comportamiento de las personas, que ocurre como resultado de la experiencia.

Aptitud: Potencialidad del individuo para aprender, condición que le permite adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad.

Areas de aprendizaje:

Cognoscitiva: Comprende aquellos procesos de tipo-intelectual que influyen en el desempeño de una actividad, tales como: atención, memoria, análisis y reflexión.

Psico-Motriz: Comprende aquellos aspectos de habilidades y destrezas; es decir, actividades que realiza un individuo, que aunque dependen de procesos cognoscitivos, son físicamente observables.

Afectiva: Son el conjunto de actitudes, valores y opiniones del individuo, que generan tendencias a actuar en favor o en contra de personas, hechos y estructuras; dichas tendencias intervienen en el desempeño del trabajo.

Círculos de Estudio: Son grupos de personas que -

se reúnen periódicamente con el propósito de estudiar y ayudarse mutuamente, conducidos por un asesor.

Detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento: Es el procedimiento que nos permite identificar las diferencias medibles y cuantificables existentes entre los conocimientos, habilidades y actitudes establecidas en los objetivos de un puesto y aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que una persona tiene.

Habilidad: Destreza y precisión necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

Metodología: Estudio y descripción de los métodos y procedimientos que se llevan a cabo en toda actividad sistemática.

Necesidad: Está inmediatamente relacionada con carencia, deficiencia o falta de algo.

Necesidad: (De capacitación y adiestramiento). Es la diferencia cuantificable, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona. Es decir, la diferencia entre lo que se debería lograr y lo que se hace,

Necesidades manifiestas: Son las necesidades de capacitación y adiestramiento evidentes, es decir, aquellas que son a simple vista y no requieren de investigación para ser localizadas o conocidas.

Necesidades encubiertas: Son necesidades no detectables a simple vista y cuya identificación requiere de una investigación sistemática y exhaustiva.

Objetivos: Fin que se propone como resultado de una actividad.

Puesto: Conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona.

Programa: La parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestramiento". Vol. II. Unica ed. (Trimestral). México, D.F. Editorial Servicio Nacional Armo. Octubre de 1972.
- 2.- Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestramiento". Vol. III. Unica Ed. (Trimestral). México, D.F. Editorial Servicio Nacional Armo. Marzo de 1978.
- 3.- Dirección de Capacitación y Adiestramiento Subdirección Técnica. "Gua Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y Mediana Empresa". 1 ed. México, D.F. Editorial Popular de los Trabajadores. Enero de 1979.
- 4.- Lic. Padilla Armando. Apuntes de la Materia de Administración de la Capacitación.
- 5.- Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestramiento". Vol. II. Unica ed. (Trimestral). México, D.F. Editorial Servicio Nacional Armo. Abril de 1972.
- 6.- Lic. Arias Víctor. Apuntes de la Materia de Estrategias de la Capacitación.

- 7.- Siliceo Aguilar Alfonso. "Capacitación y Desarrollo - de Personal". 2 ed. México, D.F. Editorial Limusa. 1982.
- 8.- Cruden J. Herbert, Sherman Jr. Wartur. "Administra- - ción de Personal". 2 ed. México, D.F. Editorial Conti- - nental, 1978.
- 9.- Craig L. Robert. Bittel Lester R. "Manual de Entre- - namiento y Desarrollo de Personal". 1 ed. México, D.F. Editorial Diana. Enero de 1971.
- 10.- Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge. "Ley Fe- - deral del Trabajo" 48 ed. México, D.F. Editorial Po- - rrúa. Marzo de 1982.
- 11.- "Constitución de los Estados Unidos Mexicanos". 2 ed. México, D. F. Editorial Trillas. Febrero de 1985.
- 12.- Harber / Ronyon. "Estadística General". 2 ed. México, D.F. Fondo Educativo Interamericano. 1973.
- 13.- Servicio Nacional Armo. "Pedagogía para el Adiestra- - miento". Vol. IX. Unica ed. (Trimestral). México, -- D.F. Editorial Servicio Nacional Armo. Junio de 1979.

OTRAS FUENTES

- 1.- Fondo Nacional de Estudios y Proyectos. "La Industria del Calzado en México". 1 ed. México, D.F. 1980.
- 2.- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.- "Primaria y Secundaria para Adultos".