

27 22



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS
COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJO INDUSTRIAL
Y DE SERVICIOS (ESTUDIO DE CASOS)



ESCUELA NACIONAL
DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y EXAMENES
PROFESSIONALES

TESIS PROFESIONAL

ALFREDO TOVAR MEDINA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1989



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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAP. I. EL SISTEMA MEXICANO DE CAPACITACION Y ADiestramiento.	4
1. Generalidades de la Capacitación y Adiestramiento.	4
1.1 Antecedentes jurídicos en materia de Capacitación y Adiestramiento.	6
2. El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.	7
2.1 Bases Teóricas.	7
2.2 Bases jurídicas.	10
2.3 Carácteres del Sistema.	12
2.3.1 Carácter participativo.	12
2.3.2 Carácter flexible.	13
2.3.3 Carácter abierto.	13
2.4 Estructura del Sistema.	14
2.4.1 Subsistema 1 nivel de empresas.	15
2.4.2 Subsistema 2 nivel rama de actividad económica.	15

	PAG.
2.4.3 Subsistema 3 nivel entidad federativa.	15
2.4.4 Subsistema 4 nivel nacional.	17
 CAP. III. LOS COMITES NACIONALES DE CAPACITA - CION Y ADIESTRAMIENTO.	18
2.1 Concepto de Comités Nacionales de Ca- pacitación y Adiestramiento.	18
2.2 Origen y evolución de los Comités Na- cionales de Capacitación y Adiestra - miento.	19
2.3 Fundamento legal de los Comités Nacio- nales de Capacitación y Adiestramiento.	24
2.4 Integración de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.	26
2.5 Estructura y funcionamiento de los Co- mités Nacionales de Capacitación y -- Adiestramiento.	30
 CAP. III. NECESIDADES DE INTEGRACION Y FUNCIONA- MIENTO DE LOS COMITES NACIONALES DE CA PACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (INVESTI- GACION DE CAMPO).	41
3.1 Planteamiento del Problema.	42
3.2 Justificación.	42

	Pág.
3.3 Objetivos.	44
3.4 Hipótesis.	44
3.5 Instrumento de la investigación.	46
3.6 Muestra.	47
3.7 Interpretación de los datos obtenidos en la investigación.	48
3.8 Resultados de la investigación.	95
 CAP. IV. ALTERNATIVAS DE TRABAJO SOCIAL PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CO MITÉS NACIONALES DE CAPACITACION Y -- ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJO INDUSTRIAL Y DE SERVICIO.	98
 4.1 Consideraciones generales para un plan de acción de trabajo social tendiente a la integración y funcionamiento de los Comités Nacionales de Capacitación y -- Adiestramiento.	99
4.2 Proyecto de trabajo social que se lle- vará a cabo con el personal que coordi- na e integra los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.	107
4.2.1 Justificación.	107
4.2.2 Objetivos.	108

	Pág.
4.2.3 Metas.	108
4.2.4 Organización.	109
4.2.5 Límites de espacio y tiempo.	111
4.2.6 Recursos humanos y materiales.	111
4.2.7 Funciones y actividades.	112
4.2.8 Supervisión.	118
4.2.9 Evaluación.	118
 CONCLUSIONES.	 124
 SUGERENCIAS.	 126
 BIBLIOGRAFIA.	 128
 ANEXO.	 134

INTRODUCCION

El Trabajador Social en la búsqueda de su quehacer, en sus diversas áreas de acción ha retomado a los comités nacionales - de capacitación y adiestramiento. De los cuales pocos estudiántes y profesionistas conocen la función que tienen estos y la intervención que pueden tener como profesionistas en las actividades que realizan dichos comités.

Es así como surge la inquietud de este profesionista de dar a conocer la organización, funcionamiento, integración y su ubicación dentro del sistema de capacitación y adiestramiento mexicano. Lo anterior debido a que la promoción de la capacitación, es una de las principales funciones, que realiza el Trabajador Social, dicha promoción lla llevará a cabo, a través de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.

Por lo que en el primer capítulo del presente trabajo se expone lo que es el Sistema Mexicano de capacitación, para entender esto se divide el capítulo en dos apartados:

En el primer apartado se habla de las generalidades de la capacitación, es decir desde sus antecedentes hasta la importancia que tiene esta hoy en día. Así también en este apartado se narran los antecedentes jurídicos en materia de capacitación, con

el objeto de dar a conocer el origen del sistema.

En el segundo apartado concretamente se explica lo que es el sistema de capacitación, sus bases teóricas es decir de donde surge este, sus bases jurídicas de que artículos de la Ley Federal del Trabajo surge; y sus caracteres de: participación, flexibilidad y el abierto. Asimismo se explica la estructura de este, en lo que se refiere a sus cuatro subsistemas y su respectivo nivel de cada uno de estos perteneciendo al segundo subsistema al nivel rama de actividad económica lo que se denomina comités nacionales de capacitación, siendo estos los que dan origen al capítulo siguiente.

También se habla prácticamente de lo que son los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, raíz y surgimiento del presente trabajo.

Para explicar lo que son los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, se exponen los orígenes explicando cuales es el procedimiento para que estos sean convocados.

Por otra parte se habla del fundamento legal de dichos comités, es decir en que artículos de la Ley Federal del Trabajo se apoyan dichos órganos. Asimismo se explica como se integran estos, mencionando que sectores pueden participar en los mismos y finalmente se explica la estructura de los comités, es

dicir como van a estar organizados internamente y con que periodicidad deben reunirse.

Se presenta a su vez, la investigación que fue realizada para conocer las causas que determinan la integración y el funcionamiento de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento. También se presentan los resultados de dicha investigación, a través de cuadros con sus respectivas interpretaciones y análisis.

Por último se describe un proyecto de trabajo que propone el Trabajador Social dirigido al personal que coordina e integran los comités de capacitación, lo anterior con el fin de que dicho profesionista contribuya al fortalecimiento de las acciones que desarrollan dichos comités y así promover una mayor participación de los sectores que lo integran.

CAP. I. EL SISTEMA-MEXICANO DE CAPACITACION Y ADiestramiento

La política laboral expuesta en aquel entonces por el Lic. Pedro Ojeda Paullada el 11 de Marzo de 1977 al Ciudadano Presidente de la República, encuentra en la capacitación un apoyo - de carácter fundamental para la elevación de la productividad y en general para alcanzar un bienestar social de toda la clase trabajadora, objetivo por el cual fue creada dicha política.

1. Generalidades de la capacitación y adiestramiento en México

El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan desde la época de la Colonia. El método para instruir al trabajador consistía en que un aprendiz observaba a una persona experimentada en su oficio, con el propósito de adquirir conocimientos y desarrollar sus habilidades. (1)

Desde entonces la capacitación y el adiestramiento como pro-

(1) Martínez Alvarez Jesús, Acciones Oficiales en materia de Capacitación y Adiestramiento emprendidas por el Gobierno Federal de 1870 y 1977. Revista Mexicana del Trabajo, México V. 8 NQ. 4 Octubre-Diciembre, 1979, P. 37-42.

ceso de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

El incremento industrial provocó que la actividad de capacitar y adiestrar a la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas. Asimismo, la estructura organizativa en los centros de trabajo se modificó a un ritmo acorde con la evolución tecnológica.

La integración de nuevos métodos de producción y el uso de una nueva tecnología determinan la necesidad de capacitar y adiestrar al trabajador para mantenerlo al tanto de los requerimientos inherentes al puesto que desempeña, en un proceso permanente de adaptación al cambio.

A partir de la década de los 70s se inicia una etapa de desarrollo con relación a esta materia; al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Hasta el año de 1978 las acciones en esta materia, salvo algunas excepciones, habían sido escasas y carentes de continuidad. En general se enfocaron a capacitar en puestos a nivel directivo, en menor medida en puestos correspondientes a mandos intermedios y, en lo referente a puestos de trabajo pertenecientes a niveles operativos y de apoyo, el número de tra-

jadores que alguna vez habían recibido un curso era mínimo.

Con lo que respecta a las empresas que proporcionaban algún tipo de formación generalmente tenían como objetivo el incremento de destrezas y habilidades, pero no proporcionaban conocimientos teóricos que hicieran del trabajador un ser importante en - el proceso productivo.

La obsolescencia de la maquinaria y sustitución por nuevos y - modernos equipos, los cambios introducidos en los métodos y procedimientos de trabajo, agudizaron la necesidad de contar con - personal calificado. (2)

1.1 Antecedentes jurídicos en materia de capacitación y Adiestramiento

En cuanto al establecimiento de normas destinadas a regular la capacitación de los trabajadores, los antecedentes se remontan al siglo pasado.

Ya en 1870, el Código Civil destinaba uno de sus capítulos al contrato de aprendizaje, regulación que aunque, con leves madiciones se incluyó en el nuevo Código Civil de 1884.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo reglamentó en el título tercero, el contrato de aprendizaje, que rigió hasta 1970.

En la práctica, esta figura jurídica se utilizó más que para

(2) Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), Manual de Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica N° 5, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1980, P. 21-24.

capacitar a las personas que ingresaban a la actividad productiva, sirvió para la contratación de mano de obra barata y propiciar la explotación encubierta de los trabajadores.

A partir de 1970, se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo lo cual suprimió el contrato de aprendizaje e incluyó su Artículo 132 Fracción XV, del ordenamiento laboral la obligación patronal de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio. (3)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a partir de 1970 dió inicio a una etapa de estudios e investigaciones respecto a las actividades que en materia de capacitación y adiestramiento se realizaron en el país. Asimismo se efectuaron análisis comparativos de las experiencias realizadas en este aspecto en otros países.

Todo lo anterior, como paso previo a la elaboración de un proyecto nacional en materia de formación profesional de los trabajadores. (4)

2. El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento

2.1 Bases teóricas

El Gobierno mexicano, preocupado por la formación integral -

(3) IDEM.

(4) Beyer Esperza Jorge, El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, Revista Mexicana del Trabajo, México, V. 4 N° 3, Julio-Septiembre, 1981, P. 47.

del nombre, entendiéndose por ésta como la posibilidad de proporcionarle al trabajador las herramientas necesarias que le permitan prepararse para una vida social activa y productiva, así como para su realización plena en el trabajo.

El Presidente de la República le asignó a la Capacitación y Adiestramiento la más alta prioridad, por lo que, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se realizaron estudios e investigaciones, que evidenciaron la necesidad de implantar un modelo que tomara en cuenta las características tanto del aparato productivo, la mano de obra, las limitaciones existentes, los recursos disponibles y que además fuera viable técnicamente y gozara de aceptación social.

De acuerdo a lo anterior, se partió de la "Teoría General de Sistemas" la cual desde sus orígenes y aún en la actualidad se empleó como una herramienta de análisis; en otras palabras, surgió de la necesidad de descomponer un "todo" para comprender la estructura de cada una de sus partes y estudiar la relación que en el desarrollo de sus funciones tenía con los de más.

Así pues un Sistema se puede entender como un todo organizado o complejo, un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo unitario o complejo; un conjunto de elementos en interacción mutua, distintos entre sí, pero estrechamente relacionados por un objetivo común, con base en la conceptualización anterior de la Teoría General de Sistemas, se desarrolla un marco teórico sistemático para describir las relacio-

nes generales del mundo empírico, constituyendo de esta manera una herramienta de análisis.

Lo anterior en virtud de que la descomposición del todo, - permitirá comprender la estructura de cada una de las partes - que lo integran, y la relación que el desarrollo de sus funciones tiene con cada elemento que conforman el todo.

En tal sentido si la Teoría General de Sistemas nos permite descomponer un todo para comprender sus partes que integran e identifican las relaciones entre ellas mediante un proceso - que va de lo simple y del todo a sus partes. El enfoque de sistemas nos permitirá seleccionar aquellos elementos que inter - actuando permanentemente nos conduzcan a formar un todo para - alcanzar el propósito deseado. En pocas palabras se efectuará un proceso de síntesis, que va de lo simple a lo complejo, de las partes al todo.

Asimismo, es de gran relevancia en todo sistema distinguir la estructura y el proceso del mismo.

El primero es la forma del sistema; el segundo es el desar - rrollo del objetivo del mismo.

Por otra parte, es preciso contar con un proceso de retro - alimentación, que permite al sistema su propio reajuste.

Con base en esta teoría se diseñó el Sistema Nacional de - Capacitación y Adiestramiento, por lo que para su estableci - miento se dieron lugar a las reformas constitucionales y lega-

les con el fin de darle el necesario fundamento jurídico. (5)

2.2 Bases jurídicas

El C. Presidente de la República interesado en atender las necesidades en materia de Capacitación y Adiestramiento en su primer informe de gobierno (1977) hizo referencia al proyecto de iniciativa de reformas al apartado "A" del Artículo 123 -- Constitucional dicha iniciativa propiciaba el establecimiento de la obligación patronal de Capacitar y Adiestrar a sus trabajadores.

El 9 de Enero de 1978, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto mediante el que se adiciona la Fracción XII y se reforma la Fracción XIII del apartado "A" del -- Artículo 123, en las cuales se consagró la obligación patronal de Capacitar y Adiestrar a los trabajadores.

Asimismo, se reforma la Fracción XXXI del párrafo "A" del artículo citado en la cual se establece que las autoridades Federales tienen competencia para la aplicación de las disposiciones de trabajo. Con respecto a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

(5) Martínez Álvarez Jesús, El Enfoque de Sistemas aplicados a la Organización de la formación Profesional en México. Pedagogía para el adiestramiento, México, V.10, Nº 40, Julio-Septiembre, 1980. P. 27-32

De acuerdo con lo establecido en las nuevas disposiciones constitucionales, el Ejecutivo Federal presentó al H. Congreso de la Unión, la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como en lo concerniente a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

Tal iniciativa señala: "La Capacitación y el Adiestramiento deben tener como finalidad coexistente, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; evitar riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en suma, abrir a la población trabajadora, perspectivas más alentadoras al quedar sólidamente vinculados el Adiestramiento y la Capacitación, con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior".

Entre las modificaciones que se propiciaban, es importante destacar la reforma al Artículo 527, así como la adición del Artículo 527-A de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que, además de la Federalización de las ramas industriales, actividades y materias que fueron motivo de la reforma a la Fracción XXXI; del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en tales artículos se desarrolla la innovación federalista, de primera importancia, contenida en el citado precepto constitucional que se refiere a la participación directa que se asigna a entidades federativas, las que auxilian a la Federación en lo relativo a Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, así como en lo concerniente a seguridad e -

higiene en los centros de trabajo.

Al aprobarse la iniciativa de reformas a la Ley Federal -- del Trabajo, éstas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978. (6), (7)

2.3 Carácteres del sistema

Con el fin de cumplir con los objetivos de las acciones, - que en materia de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores que se llevan a cabo en las empresas, así como la promoción de la intervención de los factores productivos, este sistema se ha diseñado a tres características básicas.

2.3.1 Carácter participativo

Con base al ordenamiento legal, el cual dispone que en lo referente, a los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, que se establezcan en cada centro de trabajo, deberán ser formulados por acuerdos entre patrón y trabajador. Ya que -

-
- (6) Ponce Meléndez Patricia, Compendio de las Reformas de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, 1978. Boletín Cinterfor, Monterrey, NQ 67, en Febrero 1980. P.45-65.
- (7) González López Guillermo, Espíritu de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, -- Conferencia Nacional sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene en el Trabajo, México 1978. Memoria, México, Instituto de Educación Obrera (C.I.M.). P. 53-56.

mediante la participación, tanto de trabajadores como de patrones, será posible encontrar y aplicar las soluciones más adecuadas y de común acuerdo en forma eficiente y oportuna.

2.3.2 Carácter flexible

Dicho sistema está dotado de flexibilidad, ya que este cuenta con diversas opciones con respecto a los métodos, métodos, recursos, técnicas y procedimientos a seleccionar y aplicar, en cada centro de trabajo de acuerdo con sus necesidades y características.

El sistema es flexible en lo referente a sus diversos mecanismos operativos:

- Planes y Programas específicos por empresas.
- Adhesión a Sistemas Generales.
- Planes Comunes.
- Instructores Internos o Externos.
- Instituciones Capacitadoras.
- Capacitación y Adiestramiento.
- Dentro de la empresa.
- Fuera de la empresa.

2.3.3 Carácter abierto

El proceso constante de retroalimentación es fundamental para el adecuado funcionamiento del sistema, ya que a través

de los órganos participativos, han establecido canales de comunicación que hacen posible, determinar el impacto de las acciones que se desarrollan en la materia. Evalúan los resultados obtenidos, detectan desviaciones y en consecuencia determinan acciones modificadoras o reorientadoras.

Todo lo anterior se lleva a cabo en un proceso continuo -- que asegura su vigencia.

2.4 Estructura del sistema

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento es el conjunto de órganos de participación que se interrelacionan -- para atender las necesidades de Capacitación y Adiestramiento a nivel nacional, dicho sistema contempla como elementos del mismo al sector público, como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; los patrones como obligados a su instrumentación, los trabajadores como receptores de las acciones; y los capacitadores como facilitadores del proceso.

Las bases del sistema se encuentran por un lado, en el artículo 123 constitucional; en el artículo 539 y en el capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se especifican claramente como y en que forma se debe de llevar a cabo la capacitación; incluyéndose de esta forma a todas aquellas personas que tienen una relación obrero-patronal dentro del sector formal de la economía.

2.4.1 Subsistema 1, nivel de empresa

Así tenemos que en la base del sistema se encuentran las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deben constituirse al interior de cada empresa del país.

En el Artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo se especifican las funciones de las Comisiones Mixtas; las cuales tienen como objetivo primordial vigilar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten -- para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, además surgirán las medidas tendientes a mejorar tal proceso.

2.4.2 Subsistema 2, nivel rama industrial o actividad económica

Como segundo elemento del sistema, se encuentran los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento los cuales -- son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuyo ámbito de acción son las empresas de jurisdicción federal.

2.4.3 Subsistema 3, nivel entidad federativa

El tercer elemento del sistema proyectado para cubrir una

dimensión de corte regional y para dotar al sistema de instancias de asesoría, está integrado por los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Con base a lo que se estipula en el Artículo 539-B en la Ley Federal del Trabajo, los Consejos Consultivos Estatales se integran en forma tripartita y están presididos por el Gobierno de cada Entidad Federativa y participan en ellos, como Secretario, el Delegado Federal del Trabajo (que es el representante del Secretario del Trabajo en los Estados), y participan en calidad de Consejeros, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Educación Pública y los organismos empresariales y de trabajadores que haya en los Estados. Dentro de estos Consejos Consultivos, se constituyen tres comisiones de trabajo; estas comisiones corresponden al sector industrial, al sector comercio y al sector servicios. A su vez cada una de estas comisiones coordina Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento, órganos bipartitos que satisfacen las necesidades de las ramas de actividad económica de jurisdicción local en las que son integrados por convocatoria del Gobernador del Estado. (*)

(*) En la Conferencia Nacional sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la Ponencia, "Espíritu sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento", Guillermo González López, expresó: "Se tomó en cuenta que nos encontramos en una República Federal y representativa y soberana en cuanto a su régimen Interior, fué por ello que se estimó conveniente la participación directa de las entidades federativas a través de los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento como órganos que asesorarían y que apoyarían las acciones en esta materia".

2.4.4 Subsistema 4, nivel entidad federativa

El cuarto elemento del sistema lo forma el Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que funciona a nivel nacional, el cual es presidido por el Secretario del Trabajo, participan en él la Secretaría de Educación Pública, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Energía, Mines e Industria Paraestatal y los organismos cúpula de empleadores y trabajadores. Este organismo, a su vez se integra por comisiones de estudio, entre las cuales, una está dirigida al estudio de normas y criterios técnicos para la capacitación. Estas comisiones estudian los asuntos de su competencia y lo someten a consideración del Consejo para toma de decisiones a nivel superior.

Por último se encuentra, el elemento central y coordinador del sistema es la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad y con base en los ordenamientos legales se le asignan facultades para normar, organizar, promover y supervisar la Capacitación y Adiestramiento a que están obligadas las empresas.

CAP. II. LOS COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADiestramiento

Después de haber expuesto en el capítulo anterior el surgimiento del sistema nacional de capacitación y adiestramiento - en este capítulo subsecuente nos ocuparemos de explicar uno de los órganos que forman parte de la estructura del mismo.

Nos referimos a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de los cuales iniciaremos conceptualizándolos.

2.1 Concepto de comités nacionales de capacitación y adiestramiento

"Son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se caracterizan por ser bipartitos, paritarios y relacionados con las ramas industriales o actividades económicas e integrados por rama industrial o actividad económica". (8)

Son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.), porque se encargan de coordinar y promover la capacitación y el adiestramiento en las empresas -

(8) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Algunas interacciones relativas a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. México, 1986. P. 2.

de la rama o actividad económica.

Son órganos bipartitos porque en cada comité existe la representación de los dos sectores productivos: Obreros y Patrones, son órganos paritarios porque existe igualdad entre el número de representantes en cada comité de obreros y de patrones.

Dichos comités se establecen a nivel de rama industrial o actividad económica con la finalidad de atender la capacitación y el Adiestramiento de acuerdo a sus procesos de trabajo, características, y orientarlos hacia el incremento de la productividad, reducción de riesgos de trabajo, movilidad de personal, expansión del mercado y en todos aquellos factores que contribuyan a la formación de recursos humanos.

2.2 Origen y evolución de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento

Los comités nacionales de capacitación y adiestramiento -- surgen a partir de 1978 como resultado de las reformas al Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo al establecerse el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. El cual esta estructurado en cuatro niveles, correspondiendo a los comités nacionales, el segundo nivel después del nivel base.

Para convocar la integración de un comité nacional de capacitación y adiestramiento, se lleva a cabo el siguiente pro

cedimiento. (9)

1) Dirección General de Capacitación y Productividad.

Estudia, determina y propone la necesidad de constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica, sustentándola con estudios técnicos socio-económicos. Relacionados con número de trabajadores y establecimientos; recursos renovables o no renovables empleados, etc.

2) Dirección General de Capacitación y Productividad.

Elabora la propuesta de Convocatoria para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, formulando las bases de organización y funcionamiento de los mismos, de conformidad con los Artículos 153-K, 153-L y 539 Frac - ción III, inciso b.

3) Somete la propuesta de Convocatoria para integrar Comités Nacionales, a la consideración del Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

(9) Manual de Procedimiento para convocar la integración de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1986.

- 4) Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
Analiza la propuesta de Convocatoria y recomienda que se -
estudie al interior de la Comisión de Estudios relativos a
Comités Nacionales.
- 5) Comisión de Estudios relativos a Comités Nacionales de Ca-
pacitación y Adiestramiento.
Estudia la propuesta de convocatoria para integrar Comités
Nacionales, emite sus comentarios y sugerencias al respec-
to y los remite a la Dirección General de Capacitación y -
Productividad.
- 6) Dirección General de Capacitación y Productividad.
Estudia los comentarios y sugerencias de los distintos sec-
tores y realiza los ajustes procedentes al proyecto de con-
vocatoria y lo somete nuevamente a consideración del Conse-
jo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 7) Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
Estudia y aprueba el proyecto de convocatoria.
- 8) Dirección General de Capacitación y Productividad.
Somete a la consideración del titular del Ramo, el proyec-
to de convocatoria, previamente estudiado al interior del
Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
y de la Comisión de Estudios relativa a Comités Nacionales.

9) Titular del Ramo.

Obtiene el proyecto de convocatoria e instruye que se remita a la Dirección General de Asuntos Jurídicos para que se sancione.

10) Dirección General de Asuntos Jurídicos.

Verifica y valida jurídicamente el proyecto de convocatoria y lo remite al Titular del Ramo.

11) Titular del Ramo.

Valida y firma la convocatoria para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

12) Titular del Ramo.

Publica en el Diario Oficial de la Federación la convocatoria para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

A la fecha se han convocado 31 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de diversas ramas industriales a través de cuatro diferentes convocatorias publicadas en Diario Oficial de la Federación. (10)

(10) Convocatoria para la Constitución de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y bases para la designación de su miembros, expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y publicadas en el Diario Oficial de la Federación los días 24 de Mayo y 16 de Octubre de 1979, 3 de Marzo de 1980 y 18 de Mayo de 1987, respectivamente.

La primer convocatoria se publicó el 24 de Mayo de 1979 - para integrar 17 comités nacionales de capacitación y adiestramiento de las siguientes ramas industriales:

- | | | |
|-------------------|--------------------|--------------|
| - Textil | - Automotriz | - Maderera |
| - Cinematográfica | - Química | - Vidriera |
| - Hulera | - Celulosa y Papel | - Tabacalera |
| - Azucarera | - Aceites y Grasas | - Radio y TV |
| - Cementera | - Alimentos | - Transporte |
| - Calera | - Bebidas | Carretero |

La segunda convocatoria se publicó el 16 de Octubre de 1979 para integrar 9 comités nacionales de capacitación y adiestramiento de las siguientes ramas industriales:

- Eléctrica
- Minera
- Metalúrgica
- Hidrocarburos y Petroquímica Básica
- Petroquímica Secundaria
- Ferrocarrilera
- Aerotransporte
- Transporte Marítimo
- Servicio Telefónico

El Diario Oficial de la Federación del 13 de Marzo de 1980; emitió la tercera convocatoria para integrar el Comité de Capacitación y Adiestramiento de la Actividad Hotelera y el de la Industria Restaurantera.

Y la cuarta convocatoria se publicó el 18 de Mayo de 1987,

para integrar 3 comités nacionales de capacitación y adiestramiento de las siguientes industrias.

- Fundición del Hierro y Metales no Ferrosos
- Arrendadores de Vehículos
- Guías de Turistas y Agencias de Viaje

2.3 Fundamento legal de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento

El Fundamento legal de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento lo encontramos en los Artículos 153-K, 153-L y 539 Fracción III, incisos B y C.

El Artículo 153-K señala: (11)

- a) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como el órgano responsable para convocar la integración de comités.
- b) Los sectores que podrán ser convocados para integrar los comités: Patrones y Trabajadores.
- c) El carácter de órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que tienen los comités.
- d) Las facultades que otorga la Ley de los comités.

El Artículo 153-L señala: (12)

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la responsa

(11) Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1986. 7^a Edición. P. 111-112.

(12) IDEM. P. 113.

ble de fijar las bases para determinar las formas:

- a) De designación de los miembros de los comités
- b) Las relativas a su organización y funcionamiento

El Artículo 539: (13)

Se señalan las actividades específicas que competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en relación con los comités nacionales.

El Artículo 539 Fracción III, inciso B, señala:

"Estudiar y en su caso, sugerir la expedición de convocatoria para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas que lo juzgue conveniente así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités". (14)

El Artículo 539 Fracción III inciso C, señala:

"Estudiar y en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación, oyendo la opinión del comité nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda". (15)

El Artículo 539 Fracción IV inciso A, señala:

"Estudiar el registro de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las --

(13) IDEM. P. 374.

(14) IDEM. P. 376.

(15) IDEM. P. 377.

ramas industriales, y". (16)

2.4 Integración de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento (17)

Un comité se integra con igual número de representantes propietarios y suplentes de las organizaciones obreras y patronales. Dichas Confederaciones serán las encargadas de designar oficialmente a sus representantes, ante la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para integrar un comité nacional de capacitación y adiestramiento.

Las confederaciones que participan en los comités nacionales de capacitación y adiestramiento son los siguientes:

I. Por parte del sector obrero.

I.1 Las Confederaciones de Trabajadores de México (C.T.M.)

I.2 La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (C.R.O.C.)

I.3 La Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.)

I.4 La Confederación Obrera Revolucionaria (C.O.R.)

II. Por parte del sector patronal.

II.1 La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

(16) IDEM. P. 377.

(17) IDEM. Convocatoria para constitución de Comités Nacionales.

III.2 La Confederación Patronal de la República Mexicana - (COPARMEX)

Las confederaciones antes citadas deberán designar representantes ante el respectivo comité a personas que reúnen los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano mexicano
- b) Ser mayor de edad
- c) Tener honorabilidad
- d) Poseer conocimientos sobre la prestación de los servicios correspondientes, en el equipo de labores y puestos de trabajo inherentes a la rama industrial o actividad correspondiente.
- e) Ser representante sindical, asesor del sindicato o confederación respectiva o trabajador activo en caso del sector obrero.
- f) Ser empresario o desarrollar actividades de dirección o relaciones industriales, en algún centro de trabajo ... o en su defecto funcionario o asesor de la confederación, en el caso del sector patronal.

En los Comités de la segunda convocatoria y en el Comité de la Industria Restaurantera, que corresponde a la tercera convocatoria participan otras confederaciones Obrero-Patronales, e incluso sindicatos, los cuales a continuación se presentan:

INDUSTRIA	CONFEDERACION PATRONAL	CONFEDERACION O SINDICATO OBRERO
Eléctrica	a) Comisión Federal de Electricidad b) Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A.	a) Sindicato Único de Trabajadores Elec- tricistas de la Re- pública Mexicana b) Sindicato Mexicano de Electricistas
Hidrocarburos y Petroquímica Básica	a) Petróleos Mexicanos	a) Sindicato de Traba- jadores Petroleros de la República Me- xicana
Ferrocarriles	a) Ferrocarriles Nacio- nales de México	a) Sindicato de Traba- jadores Ferrocarrili- eros de la Repú- blica Mexicana
Minera	a) CONCAMIN*	a) C.T.M.*
Metalúrgica y Siderúrgica	b) COPARMEX*	b) C.R.O.C.* c) C.R.O.M.* d) C.O.R.* e) Sindicato Nacio- nal de Trabajado- res Mineros, Meta- lúrgicos y Simila- res de la Repú- blica Mexicana

* Ya se señalaron anteriormente.

INDUSTRIA	CONFEDERACION PATRONAL	CONFEDERACION O SINDICATO OBRERO
Petroquímica Secundaria	a) Petróleos Mexicanos b) CONCAMIN c) COPARMEX	a) C.T.M. b) C.R.O.C. c) C.R.O.M. d) C.O.R. e) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
Aerotransporte	a) CONCAMIN b) COPARMEX	a) Asociación Sindical de Pilotos de Aviación b) Asociación Sindical de Subrecargos de Aviación c) Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación d) Sindicato de Trabajadores Técnicos de Aeronaves
Transporte Marítimo y Mercante	a) Petróleos Mexicanos b) Transportación Marítima Mexicana, S.A. c) NAVIMEX, S.A. de C.V. d) NAVIERA TOLTECA, S.A.	a) Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana b) Sindicato Nacional de Alijadores Em-

INDUSTRIA

CONFEDERACION

CONFEDERACION O

PATRONAL

SINDICATO OBRERO

e) TECOMAR, S.A.

pleados en Agencias Aduanales, -
Marinos, Cargaduría y Similares

c) Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la República Mexicana

d) Asociación Sindical de Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante - Nacional

Hotelera

a) Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicio y Turismo, -- (CONCANACO)

a) C.I.M.
b) C.R.O.C.
c) C.R.O.M.
d) C.O.R.

2.5. Estructura y funcionamiento de los comités nacionales
de capacitación y adiestramiento

Internamente un comité nacional de capacitación y adiestramiento está estructurado por dos niveles, uno de dirección y otro de unidad de apoyo técnico, dicha estructura interna se define con la finalidad de asignar funciones que contribuyan al logro de los objetivos de este órgano.

El primer nivel esta integrado por: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Prosecretario y un Coordinador de Unidad - de apoyo técnico, los cuales tendrán como funciones:

- Planear, organizar y controlar las actividades del comité.
- Emitir el reglamento interno del comité. (*)
- Esclarecer planes de trabajo.
- Elaborar informes periódicos de acuerdos y situaciones - de actividades realizadas por el comité.
- Designar, evaluar y/o aprobar los trabajos de la Unidad de Apoyo Técnico.
- Representar al comité ante entidades públicas y privadas.

El segundo nivel esta integrado por personal técnico especializado de las empresas que integran la rama industrial o actividad económica; quienes tendrán como funciones apoyar y ejecutar los trabajos designados por el comité relacionados con:

- Los estudios y análisis de la situación y características de la rama industrial o actividad económica.
- Colaborar en el Catálogo Nacional de Ocupaciones de la - rama industrial o actividad económica.
- La elaboración de sistemas de capacitación y adiestramiento generalizables a la rama industrial o actividad económica.

(*) Documento de carácter jurídico en el cual se establecen - los lineamientos que rigen la organización y las actividades a desarrollar por cada integrante o del comité nacional de capacitación como grupo.

- La formulación de recomendaciones que faciliten la elaboración, registro y ejecución de planes y programas de capacitación y adiestramiento, constancias de habilidades laborales, así como la integración y funcionamiento de comisiones mixtas.

Por otra parte, el Artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo señala como facultad de la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social la integración de comités nacionales por rama industrial o actividad económica por medio de una convocatoria a los patrones y a los trabajadores que forman parte de éstas. (18)

Los comités nacionales tienen facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Coleaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de Estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento

(18) IDEM. P. 111-112.

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 conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Los objetivos y actividades de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, se derivan de las facultades que les confiere la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 153-K; dichos objetivos surgen de las necesidades globales de capacitación y adiestramiento en las empresas, de tal forma que se logren dos objetivos genéricos, los cuales son: (19)

- Homogeneizar los planes y programas de capacitación y -

(19) IDEM. P.6.

adiestramiento; y,

- Economizar su ejecución a nivel de rama industrial o actividad.

Lo anterior conduce, de manera natural, a definir objetivos específicos que permite la consecución de los genéricos.

Dentro de ellos quedan los siguientes:

- Precisar las necesidades de capacitación y adiestramiento de la rama, obteniendo para ello información de las empresas que la conforman.
- Proponer el establecimiento de aquellos sistemas que se orientan a la satisfacción de las necesidades detectadas en las empresas, atendiendo a sus características, su tecnología, su ubicación y dispersión geográfica, y a todos los elementos que las hagan similares o diferentes.
- Lograr la unificación de criterios en cuanto al contenido de los planes y programas, sugiriendo a la Secretaría del Trabajo la emisión de aquellos cuya observancia obligatoria fuera posible en la rama.
- Definir cursos de carácter general, con base en el conocimiento de la estructura ocupacional de la rama, --

para cuya obtención jugarián un papel definitivo las Comisiones Mixtas, al proporcionar información que condujera a la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones.

- Orientar permanentemente las actividades de capacitación, mediante la medición de sus efectos en la productividad; en los riesgos del trabajo; en la movilidad del personal; en la calidad de la producción; en la expansión del mercado y en todos aquellos factores susceptibles de ser afectados por los programas de formación obrera.
- Permitir el intercambio de información que facilite a las empresas el conocimiento de nuevos métodos, sistemas y procedimientos, en materia de capacitación y - adiestramiento para que, a través de su utilización, mejore los programas individualmente que se llevan a cabo.
- Constituir un puente de comunicación entre las Comisiones Mixtas y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para facilitar el proceso de registro de las mismas; de los planes y programas; de los instructores; - de las constancias de habilidades laborales; y en general, cualquier trámite a realizar o que desee formularse.

Por otra parte, estos órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desempeñan funciones, no siendo estas limitativas pues la definición final estará acorde a las necesidades y características de cada rama industrial en particular; dichas funciones son: (20)

- Emitir su reglamento interno de conformidad con las bases que para tal efecto le señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Definir su estructura orgánica y funcional, de acuerdo a las características y necesidades de la rama de actividad económica de que se trate.
- Designar y remover a los integrantes de los órganos de apoyo técnico.
- Aprobar los programas de acción que le sean propuestos por la Unidad de Apoyo Técnico.
- Verificar el cumplimiento de los programas aprobados.
- Difundir dentro de la rama industrial o actividad, los programas a seguir, así como los logros obtenidos y --

(20) IDEM. P. 12-15.

los problemas encontrados.

- Solicitar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, la asesoría y el apoyo que se requiera, para el eficaz cumplimiento de sus objetivos.
- Proporcionar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la información que ésta requiera, en apoyo al desarrollo de sus funciones.
- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de la rama, de acuerdo a las metodologías propuestas por la Unidad de Apoyo Técnico, o a las sugeridas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones, de conformidad con lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.
- Proporcionar sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con la rama o actividad correspondiente.
- Formular recomendaciones específicas de planes y progra-

mas de capacitación y adiestramiento.

- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y - adiestramiento en la productividad, dentro de la rama.
- Participar en la formulación de los exámenes de habilidades laborales que les serán aplicados a los trabajadores de la rama.
- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales establecidos.
- Desarrollar todas aquellas que le señale la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior del comité, - así como las que se estime necesario, siempre que no - se opongan a las disposiciones contenidas en los documentos mencionados.

Con lo que respecta a las reuniones de los comités estos pueden sesionar de dos maneras: (21)

- a) De comité nacional pudiendo ser estas reuniones ordinarias o extraordinarias las cuales se llevan a cabo con la finalidad de establecer, evaluar o comunicar -

(21) IDEM. P. 28.

planes y estrategias de trabajo y resultados obtenidos.

- b) De Unidad de Apoyo Técnico estas se realizan para desarrollar los trabajos encomendados por el comité.

La periodicidad para sesionar se establece en el reglamento interno en función del tipo de reuniones que hayan de celebrarse: ya sea ésta ordinaria o extraordinaria o de acuerdo a lo señalado en las bases de convocatoria publicada en el Diario Oficial.

La Unidad de Apoyo Técnico podrá efectuar tantas sesiones - como sean necesarias para desarrollar los trabajos encomendados.

El domicilio y localidad para efectuar las sesiones será señalado por el comité y la Unidad de Apoyo Técnico sugiriéndose que estas últimas sessionen en las empresas, ya que ahí se encuentra personal adicional que puede auxiliar en el desarrollo de los trabajos.

El número de Unidades de Apoyo Técnico que deben establecerse al interior de cada comité estará en función de la complejidad de la rama industrial o actividad económica.

Las sesiones de trabajo que llevan a cabo los comités se desarrollan de acuerdo a un Orden del Día, levantando el Acta de la reunión correspondiente y remitiendo posteriormente las copias de la misma a los miembros del comité y a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los órganos de la mencionada Secretaría que apoyan a los comités nacionales de capacitación son:

- La Dirección General de Capacitación y Productividad a

través de:

- La Dirección de Programación y Concertación.
- La Dirección de Capacitación.
- La Dirección de Productividad.
- Y otras Secretarías de Estado y Organismos desconcentrados.

El órgano de la Dirección General de Capacitación y Productividad que se encarga de coordinar a los comités es la Dirección de Programación y Concertación a través del Departamento de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Estos comités deberán renovarse cada tres años y el procedimiento que se debe de llevar a cabo para la renovación de éstos es que un mes antes de la fecha en que deban renovarse, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social enviará oficios a las organizaciones de patrones y de trabajadores solicitando la renovación de sus representantes, dichas organizaciones deberán notificar por escrito a la Dirección General de Capacitación y Productividad la designación o ratificación de sus representantes para el siguiente período. (22)

(22) IDEM. P. 35.

CAP. III. NECESIDADES DE INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO
DE LOS COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y
ADiestramiento (INVESTIGACION DE CAMPO)

Teóricamente los comités nacionales de capacitación y adies-
tramiento como parte integrante del Sistema Mexicano de Capacita-
ción y Adiestramiento, tienen bases sólidas en cuanto a su orga-
nización, estructura y funcionamiento.

En la práctica se observa que los comités no responden a di-
chas bases establecidas por lo que estos órganos no han cumplido
en forma satisfactoria las funciones para las que fueron creados.

Por lo que se hizo necesario diseñar un modelo de investiga-
ción, de tal manera que el Trabajador Social pueda determinar
la problemática que se presenta en los comités de capacitación
a través de un estudio de casos y de esta manera derivar accio-
nes tendientes a la integración y funcionamiento de dichos comi-
tés.

El modelo de investigación que se diseñó se desarrolla a --
continuación.

3.1 Planteamiento del problema

¿ Cuáles son las causas que influyen para que los comités nacionales de capacitación y adiestramiento no presenten una adecuada integración y un regular funcionamiento y qué participación tiene el Trabajador Social para el desarrollo de estos órganos ?

3.2 Justificación

El crecimiento industrial y el avance tecnológico son factores que día con día exigen mano de obra calificada que pueda lograr mayores índices de productividad.

Para poder cumplir con esta acción el Gobierno Federal elevó a rango constitucional la capacitación, lo que permitió la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, formando parte de la estructura de este los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

A partir de 1979 a la fecha la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Diario Oficial de la Federación ha convocado a 31 Comités Nacionales de Capacitación de diferentes ramas industriales.

De los 31 comités de capacitación convocados a la fecha solo 13 de ellos se encuentran en funcionamiento (aunque no se tiene la

representación obrero-patronal en un cien por ciento), uno se encuentra en proceso de integración y el resto no funciona.

Observando la importancia que tienen estos órganos, mismos que desde su convocatoria a la fecha no han expresado los resultados que se esperaban de éstos. Se hace necesaria la participación de un profesionista con la capacidad de promover, organizar y sensibilizar a los trabajadores y a los empresarios para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Con tales antecedentes, el profesionista en Trabajo Social consideró importante realizar una investigación de campo que le permita determinar, las causas por las que estos órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no han logrado integrarse como se planteó en las diferentes convocatorias y que después de 10 años que fue publicada la primera de estas, a la fecha no se ha alcanzado dicho propósito.

Con esta investigación el Trabajador Social busca ampliar su campo de acción interesándose, no solo en los aspectos de educación, salud, farmacodependencia y alcoholismo, sino que ahora dicho profesionista, tratará de buscar el bienestar social a través del factor "capacitación". Por lo que se hace necesario realizar un estudio de casos que le permita a este profesionista involucrarse en dicha área.

3.3 Objetivo general

Analizar las causas que determinan la situación que presentan los Comités Nacionales de Capacitación y clasificar la prioridad de estas de tal manera que el Trabajador Social es - tructure un plan de acción en beneficio de los mismos.

Objetivos específicos

- Determinar las causas que influyen para la integración y -- funcionamiento de los comités nacionales de capacitación, y cual es la función o participación del Trabajador Social en estos órganos.
- Conocer el compromiso de los coordinadores en las tareas de los comités y especialmente cual es el compromiso del Trabador Social.
- Establecer la importancia de la promoción para la integración y funcionamiento de los comités nacionales de capacitación.

3.4 Hipótesis (1)

A mayor conciencia de los beneficios de la capacitación mayor será la participación de los trabajadores y patrones en los comités nacionales de capacitación.

Variable independiente

A mayor conciencia de los beneficios de la capacitación.

Variable dependiente

**Mayor será la participación de los trabajadores y patronos en -
los comités nacionales de capacitación.**

Hipótesis (2)

**A mayor compromiso y capacitación en los integrantes del depar-
tamento de comités nacionales, mejor será la integración y fun-
cionamiento de estos órganos.**

V. I

**A mayor compromiso y capacitación en los integrantes del depar-
tamento de comités nacionales.**

V. D.

Mejor será la integración y funcionamiento de estos órganos.

Hipótesis (3)

**Mientras mayor sea la promoción que realiza el Trabajador So-
cial a los comités nacionales de capacitación, mejor será la in-
tegración y funcionamiento de éstos.**

V.I

Mientras mayor sea la promoción que realiza el Trabajador Social a los comités de capacitación.

V.D

Mejor será la integración y funcionamiento de éstos.

3.5 Instrumento de la investigación

Para recopilar la información se utilizó como instrumentos los cuestionarios ya que este nos permite obtener datos sin que el sujeto se sienta presionado para responder las preguntas que se le realizan (anexo).

A estos cuestionarios se les denominó instrumento C.P.U.O.1 (cuestionario patronal unidad de observación uno) con 15 ítems de los cuales se derivaron 27 respuestas. De las 15 variables - se derivaron 10 tablas de codificación de los datos.

Y C.O.U.O.2 (cuestionario obrero unidad de observación dos) el cual esta constituido por 16 ítems y 35 respuestas de estas se derivaron 13 tablas de codificación de los datos.

Cada unidad de observación constituye un caso específico por lo que en el título de la tesis se le da tal importancia.

Esta información además de constituirse en individualidades como es el "caso" se transforma en elemento de un todo.

3.6 Muestra

De los 31 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento que fueron convocados en el "Diario Oficial" de la Federación solo se encuentran funcionando 13 de éstos.

El número total aproximado de participantes de los 13 comités en funcionamiento es de 200 personas. De este total se tiene una asistencia real, a las reuniones de trabajo de 100 personas entre el sector obrero y el sector patronal (cabe hacer notar que hay mayor asistencia de parte del sector patronal).

Para la selección de la muestra se tomó, el 24% de la asistencia real que se tiene en las reuniones de trabajo. Esta muestra fue tomada al azar, con el fin de obtener información confiable, para la comprobación de las hipótesis.

Debido a que el sector obrero y patronal tienen diferentes puntos de vista con respecto al funcionamiento de los Comités Nacionales de Capacitación, se aplicaron dos instrumentos, uno dirigido a los obreros y el otro al sector de representantes patronales. A este primer sector se aplicaron 10 cuestionarios equivalentes al 10% de la muestra total y al segundo se aplicaron 14 cuestionarios equivalentes al 14% de la muestra total.

3.2 Interpretación de los datos obtenidos en la investigación

A continuación se presentan cuadros estadísticos de los cuales se derivan las interpretaciones y los análisis de los datos obtenidos en la investigación de campo.

Se presentan en primera instancia la interpretación de los datos obtenidos de los representantes patronales. Instrumento - C.P. U.O.1

En segunda instancia se presentan las interpretaciones de los datos obtenidos de los representantes obreros. Instrumento C.O. U.O.2

**Interpretación de los datos obtenidos de los representantes
patronales. Instrumento C.P. U.O.1**

Se presentan 10 cuadros estadísticos con frecuencia y por-
centaje, asimismo se elabora la interpretación de los datos y -
se llega al análisis de los mismos.

CUADRO 1

INSTRUMENTO C.P.U01

¿ Qué es para usted la capacitación ?		
	F	%
a) Una obligación que marca la L.F.T.	10	71.42
b) Un derecho de los trabajadores	3	21.42
c) Una necesidad para la empresa	12	82.82
d) Otro	-	-

Nº BASE: 14 CASOS

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Los representantes patronales que participan en los comités de capacitación consideran a esta como una necesidad para la empresa ya que el 82.82% de los encuestados lo afirmaron, aunque el 21.42% afirmó, que es un derecho de los trabajadores y un porcentaje del 71.42% la consideran como una obligación que marca la Ley Federal del Trabajo.

ANALISIS

Los representantes patronales ante los comités nacionales de capacitación reconocen a la capacitación como una necesidad - - para la empresa, más sin embargo afirman que algunos de ellos en sus empresas se tiene el Departamento de Capacitación únicamente para que este cumpla con los requerimientos ante las autoridades laborales en la materia y no ejecutan los planes de capacitación que desarrollan, porque consideran a esta como un gasto y no como una inversión que les traerá beneficios a un largo plazo.

CUADRO 2

INSTRUMENTO C.P.U01

		F	%
a)	0 a 1 año	7	50%
b)	2 a 3 años	7	50%
c)	4 a 5 años	-	-

Nº BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

En este cuadro se puede observar que el 50% de los integrantes de los comités nacionales han participado por lo menos un año y el otro 50% ha participado de 2 a 3 años y ninguno excede de los 3 años.

ANALISIS

La inestabilidad de los representantes patronales ante los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, trae como consecuencia que se interrumpe el seguimiento de los trabajos que realizan estos órganos y por lo consiguiente retrazo en los mismos.

CUADRO 3

INSTRUMENTO C.P.U01

		F	%
a)	SI	11	78.60%
b)	NO	3	21.40%

Nº BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base a los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada con los integrantes de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, el 78.60% contestaron que sí han resuelto algunas interrogantes sobre la capacitación y sólo un 21.40% contestaron lo contrario. Esto demuestra la importancia que tienen estos órganos.

ANALISIS

Los comités nacionales de capacitación sirven de apoyo a la pequeña y mediana empresa ya que debido a la falta de recursos no cuentan con los elementos necesarios para implementar el proceso de capacitación, por lo que para estas, en dichos comités encuentran el apoyo a través de recomendaciones específicas sobre capacitación que desarrollan los mismos.

CUADRO 4

INSTRUMENTO C.P.U01

¿ Su puesto tiene relación con la Capacitación ?		F	%
a) SI		8	57.15%
b) NO		6	42.85%

NO BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

El 57.15% de los representantes patronales que integran los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, ocupan un puesto que está relacionado con la capacitación y un 42.85% de los integrantes de estos comités no tienen un puesto relacionado con la capacitación.

ANALISIS

Aún que la mayor parte de los representantes patronales ante los

comités nacionales de capacitación tienen un puesto relacionado con capacitación no todos cuentan con la libertad de asistir a las reuniones de trabajo de estos órganos, por otra parte, los que no tienen un puesto relacionado con este aspecto, tienen - - puestos a nivel gerencial, lo que les impide disponer de tiempo para participar en estos comités ya que los consideran sin importancia.

CUADRO 5

INSTRUMENTO C.P.UD1

¿ Considera usted que las empresas de la rama que representa tiene el conocimiento de la existencia de este comité ?

	F	%
a) SI	5	35.70%
b) NO	9	64.30%

Nº BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base en la investigación realizada en el cuadro anterior - podemos observar que el 64.30% de los encuestados afirman que existe un desconocimiento de la existencia de los comités nacionales de capacitación en las empresas de la rama industrial que ellos representan; y sólo el 35.70% afirman lo contrario.

ANALISIS

Las confederaciones patronales han puesto poco interés en pro-

mover la existencia de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento ya que a 10 años de que fueron convocados algunos de éstos no han alcanzado un reconocimiento en las empresas. Por otra parte la poca comunicación entre los responsables de la capacitación en cada una de las empresas ha sido otro factor para que estos comités no sean reconocidos en las mismas. Por lo que consideran los integrantes de estos órganos necesaria la promoción de dichos comités.

CUADRO 6

INSTRUMENTO C.P.U01

¿ En su empresa existen recursos y facilidades para implantar el proceso de capacitación ?

	F	%
a) SI	5	35.70%
b) NO	9	64.30%

NO BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Como se puede observar en el cuadro, el 64.30% de los representantes patronales que integran los comités de capacitación afirmaron que en la empresa que ellos laboran no existen los recursos y facilidades para implantar el proceso de capacitación -- mientras que el 35.70% respondieron lo contrario.

ANALISIS

Los representantes patronales que participan en los comités na-

cionales de capacitación y adiestramiento en su mayor parte la
boran en empresas pequeñas y medianas, esto origina que en al-
gunas no se proporcionen los recursos necesarios para implan-
tar el proceso de capacitación.

CUADRO 7

INSTRUMENTO C.P.U01

¿ En la empresa donde usted labora que grupo se manifiesta más renuente a la capacitación ?

	F	%
a) Obreros	6	49%
b) Director o Gerente General	7	50%
c) Personal administrativo	2	1
d) Ninguno	-	-

NO BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Como se puede observar el grupo que se manifiesta más renuente a la capacitación es el Director o Gerente General y en segundo término el grupo obrero, según respuestas que proporcionaron - los representantes patronales que integran los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.

ANALISIS

Cabe destacar que la renuencia tanto del obrero como del director o gerente general son obstáculos a los que se tiene que enfrentar el responsable de la capacitación de cada una de las empresas para que pueda desarrollar el proceso de capacitación.

Por lo tanto si al interior de las empresas hay renuencia de ambos sectores obrero-patronal entonces, hay renuencia para participar en los comités de capacitación. Es aquí donde el Trabajador Social interviene a través de la sensibilización a dichos sectores para que acepten los beneficios que les brinda la capacitación.

CUADRO 8

INSTRUMENTO C.P.U01

¿ Cree usted que las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social han proporcionado el apoyo necesario para el funcionamiento de los comités nacionales?

	F	%
a) SI	7	50%
b) NO	7	50%

NR BASE: 14 CASOS TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base a los datos obtenidos de la investigación realizada - con los integrantes de los comités nacionales de capacitación se observa que el 50% de la muestra contestaron que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si ha proporcionado apoyo - a dichos comités y el resto cuestionaron lo contrario.

ANALISIS

Es importante hacer notar que el porcentaje que contestó que la

Secretaría del Trabajo no ha proporcionado el apoyo necesario a los comités, esto es muy significativo por lo que es necesario tomar en cuenta este dato.

CUADRO 9

INSTRUMENTO C.P.U01

¿ Cree usted que el procedimiento para designar oficialmente a los representantes de los sectores es el más adecuado ?		F	%
a)	SI	4	28.60%
b)	NO	10	71.40%

Nº BASE: 14 CASOS

TOTAL 14 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Como se puede observar el 71.40% de la muestra tomada para la investigación afirmaron que el procedimiento que se utiliza -- para designar oficialmente un representante ante un comité de capacitación no es el más adecuado y sólo el 28.60% indicaron que este procedimiento si es el adecuado.

ANALISIS

Cabe mencionar que esta oficialización de representantes se -

realiza a través de oficios los cuales pasan por procedimientos burocráticos que requieren de mucho tiempo y además en ocasiones se rompe este seguimiento que trae como consecuencia - una falta de integrantes ante los comités de capacitación y - adiestramiento.

CUADRO 10

INSTRUMENTO C.P.U01

Señale que causas limitan la participación de los representantes patronales en las reuniones del comité.

	F	%
a) Problemas de tiempo	2	14.28 %
b) Falta de interés	9	64.28%
c) Limitaciones por parte de la empresa	6	42.82%
d) Otro	1	7.14 %

Nº BASE: 14 CASOS

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Los problemas que limitan la asistencia de los representantes patronales a las reuniones de los comités de capacitación son principalmente la falta de interés y limitaciones por parte de la empresa aunque en menor medida influye también problemas de tiempo.

ANALISIS

Es importante resaltar que el desconocimiento de las ventajas de la capacitación que tienen los directores o gerentes generales trae como consecuencia que limiten la salida de los responsables de la capacitación a las reuniones de estos órganos.

Interpretación de los datos obtenidos de los representantes obreros. Instrumento C.O. U.O.2

Se presentan 13 cuadros estadísticos con frecuencia y porcentaje, asimismo se elabora la interpretación de los datos y se llega al análisis de los mismos.

CUADRO 1

INSTRUMENTO C.O.U02

¿Señale el inciso que corresponda a la edad que tiene actualmente.

EDAD	F	%
a) 21 - 30	2	20%
b) 31 - 40	2	20%
c) 41 - 50	4	40%
d) 51 ó más	2	20%

Nº BASE: 10 CASOS TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION:

Podemos observar que el 40% de los trabajadores que participan en los Comités Nacionales de Capacitación tienen entre 41 y 50 años de edad, y el 20% tienen entre 21 a 30 años, el mismo porcentaje entre los que tienen de 31 a 40 años y por lo consiguiente con los que tienen más de 51 años.

ANALISIS

Los representantes obreros ante los Comités Nacionales de Capa

citación tienen una edad avanzada, lo que origina que se muestren renuentes a la capacitación ya que consideran a esta ine-cesaria, pués suponen tener la suficiente experiencia para de-sarrollar las actividades de su puesto de trabajo no intere-sándose en recibir capacitación en otro puesto o concluir su educación primaria o secundaria, los que no cuentan con esta.

CUADRO 2

INSTRUMENTO C.O.U02

¿ Desde hace cuánto participa en el comité ?		F	%
a)	0 a 1 año	4	40%
b)	2 a 3 años	2	20%
c)	4 a 5 años	4	40%

NO BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base a los datos obtenidos se puede observar que el 40% de los integrantes de los comités nacionales de capacitación tienen de 0 a 1 año participando en su comité respectivo, el mismo porcentaje para los que tienen de 4 a 5 años participando en estos órganos y sólo el 20% tiene un tiempo de participación de 2 a 3 años.

ANALISIS

El poco avance en los trabajos que realizan los comités nacionales de capacitación origina que los representantes obreros pierdan el interés y baje su porcentaje de asistencia a las reuniones de los mismos. Por otra parte los representantes que tienen menos de un año participando en estos presentan un desconocimiento sobre el objetivo que persiguen estos órganos lo que les impide tener una participación adecuada y esto traiga como consecuencia una desmotivación para que sigan participando.

CUADRO 3

INSTRUMENTO C.O.U02

Grado máximo de estudios.		
	F	%
a) Primaria incompleta	2	20%
b) Primaria completa	5	50%
c) Secundaria incompleta	2	20%
d) Secundaria completa	1	10%

NO BASE: 10 CASOS TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

De acuerdo al cuadro anterior los participantes que integran los Comités Nacionales de Capacitación, el 50% presenta una escolaridad de primaria completa y sólo el 10% tienen secundaria completa.

ANALISIS

La escasa escolaridad que presentan los representantes obreros ante los comités de capacitación es uno de los factores que influye para que éstos se muestren renuentes, ya que en algunos -

de estos órganos los representantes obreros que participan tienen una formación técnica , claro estas son ramas industriales muy específicas como es el caso de la industria cinematográfica y de la rama del servicio telefónico en los cuales se observa - mayor participación del sector obrero es por esto que se afirme que la escasa escolaridad influye para que los obreros se muestran renuentes a la capacitación.

CUADRO 4

INSTRUMENTO C.O.UU2

¿Considera usted a la capacitación como un factor fundamental para lograr su bienestar y el de su familia?

a) SI	4	40%
b) NO	6	60%

Nº BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Los integrantes de los comités nacionales no consideran a la - capacitación como un factor fundamental para lograr su bienestar y el de su familia ya que el 60% de los encuestados nos - - afirman lo anterior y sólo el 40% contestaron lo contrario, lo que demuestra que este sector no le ha dado la importancia que se merece este rubro.

ANALISIS

La falta de interés que muestran los obreros hacia la capacitación, aunado a la falta de promoción de la misma, origina que no consideren a este aspecto fundamental para lograr un mejor bienestar para ellos y su familia.

CUADRO 5

INSTRUMENTO C.O.U02

¿Conoce usted los beneficios que obtiene un trabajador al ser capacitado?

	F	%
a) SI	1	60%
b) NO	4	40%

Nº BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base en la investigación realizada podemos observar que el 60% de los encuestados tienen conocimiento de los beneficios - que obtiene un trabajador al ser capacitado y sólo el 40% contestaron que desconocen dichos beneficios.

ANALISIS

Aún que los representantes obreros dicen conocer los beneficios

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79.

que ellos pueden obtener de la capacitación, podemos afirmar - que por la renuencia que muestran hacia esta no tienen un conocimiento claro de dichos beneficios.

CUADRO 6

INSTRUMENTO C.O.U02

¿ Usted ha recibido algún curso de capacitación ?		F	%
a)	SI	7	70%
b)	NO	3	30%

NO BASE: 10 CASOS

TOTAL

10

100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Este cuadro nos indica que el 70% de los representantes obreros que se encuestaron han recibido por lo menos un curso de capacitación y sólo el 30% nos contestaron lo contrario.

ANALISIS

Aunque un gran porcentaje de los obreros que participan en los comités nacionales de capacitación hayan recibido algún curso de capacitación, no podemos afirmar que lo recibieron porque -- ellos lo hubieran solicitado.

CUADRO 7

INSTRUMENTO C.O.U02

¿Por qué asiste usted a los cursos de capacitación?		F	%
a)	Para realizar mejor su trabajo	3	30%
b)	Para evitar accidentes	5	50%
c)	Para ocupar otro puesto	3	30%
d)	Por que lo mandan	8	80%

NO BASE: 10 CASOS

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

El 80% de los obreros que se tomaron como muestra para esta investigación, afirmaron que han asistido a los cursos de capacitación porque los han mandado, un 50% respondió que asiste a dichos cursos para evitar accidentes de trabajo, el 30% indicó -- que asiste a los mismos para realizar mejor su trabajo y otro - 30% contestó, que asiste porque le interesa ocupar otro puesto.

ANALISIS

Esta respuesta nos reafirma que los obreros que participan en los comités de capacitación, no tienen un conocimiento de los beneficios que obtienen de la misma ya que cuando reciben algún curso asisten al mismo porque los mandan.

CUADRO 8

INSTRUMENTO C.O.U02

¿ A través de qué medio se enteró que fue designado para participar en este comité ?		F	%
a) Sindicato		8	80%
b) Confederación		1	10%
c) Secretaría del Trabajo		1	10%
d) Otro		-	-

NO. BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base a los datos obtenidos se puede observar que el 80% de los representantes obreros que se encuestaron fueron informados por su sindicato sobre su participación en el comité respectivo, un 10% de la muestra fue informada de su designación por su confederación y el 10% restante fue informado al respecto por la Secretaría del Trabajo.

ANALISIS

Los representantes obreros ante los comités nacionales de capacitación en su mayor parte reciben la notificación que fueron designados para participar en un comité por parte de su sindicato, aunada a esta notificación, nunca se les da información de lo que son estos, y no se les indica la finalidad de su asistencia a las reuniones de trabajo de estos órganos, este desconocimiento influye para que se pierda el interés de participación ya que cuando asisten sienten que su asistencia es innecesaria, pues como ya se mencionó su escasa escolaridad les impide involucrarse rápidamente en las actividades que desarrollan estos órganos.

CUADRO 9

INSTRUMENTO C.O.U02

¿ Considera usted que todos sus compañeros de trabajo tienen el conocimiento de la existencia de este Comité ?		F	%
a)	SI	3	30%
b)	NO	7	70%

NR BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Como se puede apreciar en el cuadro, no todos los obreros saben de la existencia de los Comités Nacionales de Capacitación ya -- que el 70% de la muestra tomada para esta investigación nos afirmó que sus compañeros de trabajo desconocen la existencia de estos organos y sólo el 30% aseguran que sus compañeros están informados sobre la formación de estos comités (pués los que asistieron han informado de la existencia de los mismos).

ANALISIS

Los representantes obreros ante los comités de capacitación -- afirman que su compañeros de trabajo presentan un desconocimiento de la existencia de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, esto se debe a que los sindicatos o confederaciones no se han preocupado por la difusión de la existencia de los mismos, lo que ha impedido que estos órganos, a 10 años de su existencia no hayan alcanzado un gran auge.

CUADRO 10

INSTRUMENTO C.O.U02

¿ Considera usted que las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha proporcionado el apoyo necesario para desarrollar las actividades del comité ?		F	%
a) SI		6	60%
b) NO		4	40%

Nº BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Con base a los datos obtenidos en la investigación, en el cuadro podemos observar que el 60% de los obreros que se tomaron como muestra, consideran que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha proporcionado apoyo a los comités de capacitación -- para llevar a cabo sus actividades y el 40% contestaron que -- este apoyo no ha sido el necesario.

ANALISIS

Aunque los representantes obreros ante los comités de capacitación afirman que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - si ha proporcionado el apoyo necesario a estos órganos podemos afirmar que debido a la escasa participación que han presentado, sus solicitudes de apoyo han sido nulas por lo que desconocen - si en caso requerido se les proporcione apoyo.

CUADRO 11

INSTRUMENTO C.O.U02

Señale usted las causas que limitan la asistencia de los representantes obreros a las reuniones del comité.		F	%
a) Problemas de tiempo		3	30%
b) Falta de interés		3	30%
c) Limitaciones por parte de la empresa		7	70%
d) Limitaciones por parte del sindicato		3	30%

Nº BASE: 10 CASOS

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

Como podemos observar en el cuadro las causas que limitan la asistencia de los representantes obreros a las reuniones de los comités de capacitación, son: en un 70% limitaciones por parte de su empresa, un 30% problemas de tiempo (esto se da cuando el representante tiene comisiones sindicales), 30% falta de interés de los designados, y un 30% más contestó que por limitaciones por parte de su sindicato.

ANALISIS

Entre las causas que limitan la participación del sector obrero a las reuniones de los comités de capacitación están primeramente las limitaciones por parte de la empresa aunada a la falta de interés, de tiempo y las limitaciones por parte del sindicato trae como consecuencia un porcentaje mínimo de asistencia a las reuniones de trabajo de estos órganos.

CUADRO 12

INSTRUMENTO C.O.U02

		F	%
a)	SI	10	100%
b)	NO	0	0

NO BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

En el cuadro se observa que en el 100% de los encuestados contestaron que es necesario promover la existencia de los comités de capacitación dentro de sus sindicatos y sus confederaciones.

ANALISIS

El desconocimiento de la existencia de los comités nacionales de capacitación así como del avance de los trabajos que han realizado éstos, origina que los sectores involucrados no tengan -

una colaboración más comprometida por lo que es necesario promover la existencia de los mismos, así como también los trabajos que han realizado.

CUADRO 13

INSTRUMENTO C.O.UOD

¿ Sabe usted qué participación ha tenido su
Confederación sobre los aspectos de capacitación ?

	F	%
a) SI	3	30%
b) NO	7	70%

Nº BASE: 10 CASOS

TOTAL 10 100%

FUENTE: Integrantes de los Comités Nacionales de
Capacitación y Adiestramiento.

INTERPRETACION

El 70% de los encuestados desconoce si su confederación ha tenido alguna participación en los aspectos de capacitación y sólo un 30% tienen conocimiento de la participación de sus confederaciones en estos aspectos (este porcentaje que tiene esta información es porque tiene una relación directa con el sindicato).

ANALISIS

Los obreros que participan en los comités nacionales de capaci-

tación desconocen la participación que ha tenido su confederación en los aspectos de capacitación, esto debido a que no se han establecido los lazos de comunicación adecuados entre la confederación y el sindicato, siendo este último el intermediario entre las confederaciones y el obrero.

3.8 Resultados de la investigación

Como hemos observado en los cuadros anteriores, la edad de las personas que participan en los Comités de Capacitación fluctúa entre los 41 y 50 años, lo que ocasiona que exista menor interés en la capacitación ya que ellos consideran que tienen la suficiente experiencia y por lo tanto no requieren de capacitación, esta actitud es reforzada por su escaso nivel escolar ya que en su mayoría solo cuentan con primaria, esto origina que este sector no considere la capacitación como un factor fundamental para lograr su bienestar y el de su familia.

Aún cuando los obreros dicen conocer los beneficios de la capacitación estos no los relacionan con su vida familiar.

La mayor parte de los obreros han recibido por lo menos un curso de capacitación, pero esto no quiere decir que estén concientes de la utilidad de los mismos, pues en su mayoría asisten porque los mandan.

Los integrantes de estos Comités, tienen un tiempo de participación de 4 a 5 años y el escaso avance en los trabajos de los Comités, ocasiona que se pierda el interés de su participación.

Los representantes ante los Comités fueron informados de su designación a través de su sindicato, sin tomar en cuenta su interés o disponibilidad de participación, por lo que el objetivo - que persiguen al asistir a las reuniones es cumplir con su comisión que les encomienda su sindicato (esto por lo que respecta a los que tienen una relación directa con el mismo) y los que - no tienen una relación directa con el sindicato su participación es irregular porque tiene limitaciones por parte de su empresa.

Existe un desconocimiento de la existencia de los comités, ya que los sindicatos y confederación no se han preocupado por difundirlos, cumpliendo únicamente el requisito de enviar sus representantes y a la vez éstos no tienen una comunicación con sus compañeros de trabajo, por lo que es necesaria una promoción por parte de los sectores involucrados.

La mayor parte de las personas que constituyen los comités, consideran que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sí ha proporcionado apoyo a estos comités (60%).

El obrero desconoce que acciones realiza su confederación - con respecto a la capacitación. Es aquí donde se denota la falta de interés, de los más altos dirigentes en este aspecto.

Por lo que respecta al cuestionario dirigido a los representantes patronales se pudo observar lo siguiente:

En su mayoría los representantes patronales consideran a la capacitación como una necesidad para la empresa, esto no quiere decir que el Director o Gerente General, estén concientes de las

ventajas que trae la misma.

El 57.15% de los representantes patronales, tienen un puesto relacionado con la capacitación, por lo que al asistir a las reuniones del Comité, se da un intercambio de experiencias y resuelven sus dudas y pueden cumplir con el registro de sus planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Un 64.30% de los representantes patronales consideran, que las empresas no tienen un conocimiento de la existencia de los Comités Nacionales de Capacitación, lo que origina una reducida participación de este sector. Además de que no le son proporcionados los recursos necesarios, para implementarla.

La renuencia hacia la capacitación es observable, tanto en el sector obrero, como en los directores o gerentes generales, de las empresas, por la falta de sensibilización de las ventas de la misma.

Los representantes patronales opinan de igual forma que -- los obreros, en cuanto a que existen limitaciones por parte de las empresas para asistir a las reuniones de los comités.

Solo un 50% de los representantes patronales opinaron que - la Secretaría del Trabajo, si ha proporcionado el apoyo necesario para el funcionamiento de los Comités, aunque hicieron incapié en que son los funcionarios menores los que muestran más interés.

CAP. IV. ALTERNATIVAS DE TRABAJO SOCIAL PARA LA INTEGRACION
Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES NACIONALES DE
CAPACITACION Y ADiestramiento DEL TRABAJO
INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

Después de una confrontación teórica-práctica expuesta en los capítulos anteriores, lo que se pretende en este último apartado es derivar una alternativa de acción tendiente a la integración y funcionamiento de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.

Este último capítulo está dividido en dos puntos; el primero - consideraciones generales para un plan de acción en el cual el Trabajador Social da a conocer las herramientas que utiliza -- como apoyo para intervenir en la problemática que presentan - los comités nacionales de capacitación y posteriormente se -- hace una relación entre el Trabajador Social y la capacitación.

Y en el segundo punto se describe la alternativa que propone - el Trabajador Social para enfrentar dicha problemática.

- 4.1 Consideraciones generales para un plan de acción de trabajo social tendiente a la interacción y funcionamiento de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.

La profesionalización del Trabajador Social en los comités nacionales de capacitación.

Para delimitar y ubicar los elementos constitutivos de la profesionalización del Trabajo Social en el área laboral se iniciará conceptualizando al Trabajo Social como "Una disciplina de las Ciencias Sociales que mediante metodología científica, constituye, el conocimiento de los problemas y recursos de la comunidad, en la educación social, organización y movilización conciente de la colectividad así como la planificación y administración de acciones todo con el propósito de lograr las transformaciones sociales para el desarrollo integral del hombre". (23)

El Trabajo Social se integra para el estudio, planeación y transformación de la realidad social. Se ubica, a este dentro de las Ciencias Sociales, porque busca llegar al conocimiento de la realidad, penetrar en el conocimiento de los problemas -

(23) México-UNAM-Escuela Nacional de Trabajo Social 5 y 6 de Octubre de 1978, México, D. F. En Definición, Objetivos y Funciones del Trabajo Social. Ponencia presentada en la Primera Reunión de Escuelas de Licenciatura en Trabajo Social.

por medio de la investigación social, constituyendo una práxis transformadora, como toda disciplina de carácter científico se basa en función de una teoría, un método y una técnica, su objeto es la realidad social para conocerla en una relación dialéctica para su transformación.

El Trabajador Social durante su formación profesional, adquiere la capacidad para:

- Conocer al ser humano en sus aspectos económico, político y sobre todo en su aspecto social.
 - Comprender y aplicar la metodología, las teorías y las técnicas de las Ciencias Sociales.
 - Conocer, comprender, aplicar, analizar y sintetizar el proceso de investigación social.
 - Conocer y comprender las políticas de bienestar social, -- que del estado emanan y de sus instituciones.
 - Educar y promover socialmente a la población para participar en elevar niveles de vida.
 - Analizar y sintetizar y formular proposiciones prácticas - para el trabajo con la población en sus diversas modalidades (individuos, grupo o comunidad) para la elevación de - niveles de vida.
 - Analizar, sintetizar y formular proposiciones teóricas enmarcadas de la práctica social.
 - Coparticipar con otros profesionistas en los programas de desarrollo social.
- Esto nos indica que el Trabajador Social debe estar prepa-

rado para desarrollar las siguientes funciones:

Investigación

Esto implica por una parte demostrar el sustento teórico - como prueba del tránsito por las ideas, corrientes, teorías; por otro lado significa, conocer una realidad de manera exhaustiva y directa y por último integrar la teoría como explicación de la realidad en una síntesis, que constituya una oportunidad para la solución de una problemática.

Planeación

Esta como un proceso que implica una investigación anterior y la utilización racional de los recursos o medios para afrontar los fenómenos o los problemas que se presenten en la realidad dada, asimismo para que las acciones o actividades se den en forma lógica.

Educación social

El Trabajador Social utiliza el proceso de Educación Social, para participar en el mejoramiento de la calidad de vida, salud, vivienda, etc.

La función de la educación social es reconocer los problemas que acosan a las comunidades y determinar métodos y proyectos

que contribuyan a resolverlos, esta educación social apunta a construir programas que se corresponderán directamente con -- las necesidades del individuo en las distintas etapas de su vida, dándole conocimientos para tomar decisiones racionales y la formación práctica necesaria para actuar con eficacia en sus funciones de evolución, en la vida cotidiana.

El Trabajador Social retoma a la educación social como método y como una función a desarrollar, para integrar los intereses de la sociedad con el individuo. (24)

Promoción social

Es interesar a los individuos o grupos para que realicen un proyecto o actividad, es lograr que los individuos o grupos tomen interés en una actividad, la hagan suya y por lo tanto la lleven a buen fin.

De una buena promoción depende el grado de convencimiento de los individuos y grupos, por lo tanto los resultados de la actividad o proyecto.

En el campo profesional, en general del Trabajo Social están los niveles de intervención:

- El Trabajo Social de Casos.- En el cual se desarrollan las

(24) Meave Partida, Etna. La Educación Social. Función y método en el Trabajo Social (artículo), Departamento de investigación. ENTS-UNAM 1984.

siguientes actividades: entrevistas, fichas, informes, trámites y gestiones, visitas domiciliarias.

- Trabajo Social de Grupos.- En este se desarrollan las actividades de investigación, promoción, integración, consolidación, supervisión de tareas, técnicas grupales, reuniones de grupo, visitas institucionales, y planeación.
- Trabajo Social en la Comunidad.- Las actividades que se realizan son: investigación, estudio de campo, sensibilización, animación, coordinación, visitas institucionales, gestiones, educación social y promoción.

Con base en lo anterior se puede afirmar que el Lic. en Trabajo Social durante su formación profesional obtuvo los elementos que le permitieron abordar la problemática que enfrentan los comités nacionales de capacitación y adiestramiento. Es decir a partir de la investigación se puede conocer la realidad social que enfrentan dichos comités. Asimismo, se utiliza la planeación como una función para que las acciones y actividades a desarrollar para reducir la problemática de estos comités se dé en forma lógica. La educación social como una función intermedia y eminentemente social para orientar a los sectores involucrados sobre la importancia de su participación en los comités de capacitación y la promoción social

Como una función final del proceso general para lograr el bienestar social. (25) (26)

(25) Meave Partida, Etna. Elementos teóricos para el estudio del Campo Profesional del Trabajador Social, Departamento de investigación, ENTS-UNAM, Enero-abril 1986.

(26) Meave Partida, Etna. Mercado Laboral en Trabajo Social, Departamento de investigación, ENTS-UNAM 1985.

La capacitación un área de intervención del Trabajador Social

El Trabajador Social tiene una función sensibilizadora en el proceso de promoción del desarrollo de individuos, grupos y comunidades. A fin de que, por medio de su inserción crítica pasen a una etapa de integración en una sociedad global que permita la realización de todo el hombre y de todos los hombres.

Cabe destacar que todo ser humano se encuentra en constante interrelación con otros individuos, el hombre es pués, un ser social, ello conforma su entorno social. Trabajo Social marca como objetivo la sensibilización del individuo, a través del análisis de la realidad y cuya influencia se deriva hacia el logro de decisiones que llevan al hombre a buscar un bienestar social.

En suma es el hombre quien decide su propia actitud, pero es importante los parámetros de motivación que se utilizan -- para llegar a este cambio, adquirido en actitudes de madurez y compromiso indispensables para alcanzar los objetivos que - se planteen.

Trabajo Social, retoma como concepción el derecho de orientar en la solución de problemas de los individuos, señalándoles los

recursos con los que cuenta para resolver los problemas por -
ellos mismos y de instituciones dedicadas a procurar el bien -
estar social, fomentando con ello la independencia, la honestidad
y el criterio de valores prioritarios.

Es así como el Licenciado en Trabajo Social, en esta - -
área se concibe como un educador social, determinado por el -
proceso de enseñanza aprendizaje.

Si la capacitación tiene como sujeto de acción al hombre
y esta se caracteriza por ser promotora del cambio. Esta se -
interrelaciona con el profesionista en Trabajo Social, el cual
a través de su formación profesional cuenta con información -
actualizada y amplia del hombre. Dicho profesionista podrá --
respaldar a la acción capacitadora por medio de la investiga -
ción, la planeación, la educación social y la promoción, de -
tal forma que ambos logren un efecto multiplicador, el cual -
no dilatará en hacerse notar y será la posibilidad para la in -
novación y para los cambios cualitativos y cuantitativos que
es necesario surjan tanto de personas independientes, como de
las diversas comunidades de las distintas ramas industriales
de los sectores sociales. A esto es lo que puede llamarse una
auténtica alternativa para el cambio.

El laborar en la capacitación y adiestramiento, hace que

el Trabajador Social ponga a prueba sus capacidades, sus destrezas y sus habilidades, que ha adquirido durante su formación profesional y disponga por ello de una buena área de acción para aplicar sus conocimientos.

- 4.2 Proyecto de trabajo social que se llevará a cabo con el personal que coordina e integra los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.

4.2.1 Justificación

La siguiente propuesta es el resultado de la investigación realizada con los integrantes de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, la cual consistió en el análisis de la integración y el funcionamiento de estos órganos.

A través de la misma se conocieron las causas que limitan el funcionamiento, así como también las deficiencias y carencias que los responsables de coordinar estos comités presen - tan, ocasionadas por la falta de compromiso y capacitación -- para realizar esta actividad.

Observando la importancia que tienen los comités naciona - les de capacitación y adiestramiento, el Trabajador Social -- propone el siguiente programa de trabajo que tiene como objeti vo contribuir al fortalecimiento de las acciones que desarro - llan los comités nacionales y promover una mayor participa -- ción de los sectores que lo integran, asimismo procurar un -- nuevo mercado de trabajo para el Licenciado en Trabajo Social en la función de asesor social de los comités.

4.2.2. Objetivo general

- Crear una nueva área de intervención del Lic. en Trabajo Social.
- Contribuir al fortalecimiento de las acciones que desarrollan los comités nacionales y promover una mayor participación de los sectores que lo integran.

Objetivos específicos

- Promover la existencia de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.
- Sensibilizar a los sectores con mayor renuencia a la capacitación.
- Motivar a los integrantes del Departamento de Comités Nacionales de capacitación para adquirir un compromiso con estos órganos.

4.2.3. Metas

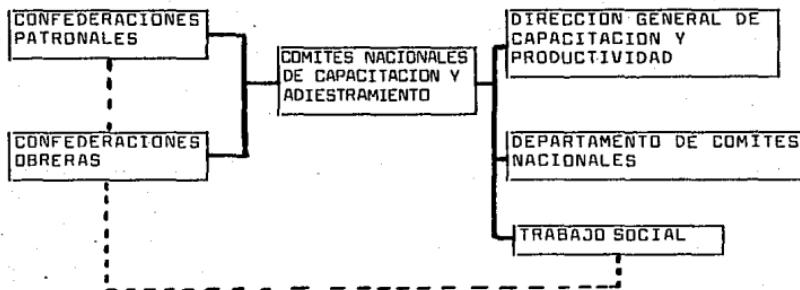
- 1.- Que por lo menos el 50% de las ramas industriales convocadas a integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento conozcan la existencia de los mismos.
- 2.- Que el 20% de los obreros que asisten a las reunio-

nes de los comités nacionales de capacitación y -- adiestramiento, conozcan los beneficios de la capacitación.

- 3.- Lograr que el 100% de los integrantes del Departamento de Comités Nacionales conozca la importancia de la labor del Trabajador Social en el departamento y en los Comités.

4.2.4. Organización

ORGANIGRAMA



Para asegurar una mejor integración de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, las confederaciones obreras -- como patronales serán responsables de designar sus representantes ante los comités nacionales de capacitación y adiestramien-

to, asimismo de mantener actualizadas dichas designaciones.

Por lo que toca a la Dirección General de Capacitación y Productividad, proporcionará a los comités nacionales de capacitación y adiestramiento asesoría técnica en materia de capacitación. Así también proporcionará apoyo logístico y administrativo para la realización de reuniones de trabajo. Este será llevado a cabo por el equipo de trabajo que integra el Departamento de comités nacionales.

Con respecto a los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, este participa en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento, propone sistemas de capacitación y adiestramiento en el trabajo y evalúa los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad.

El Trabajador Social como parte integrante de dicho departamento, además de proporcionar asesorías, se encargará de coordinar los esfuerzos de cada uno de los sectores involucrados en los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.

4.2.5 Límites de espacio y tiempo

- El presente programa se implantará en el Departamento de comités nacionales dirigido a los sectores involucrados en estos órganos, durante el lapso comprendido del mes de octubre de 1989 a octubre de 1990.
- Para ello se tomará como universo de trabajo a las cámaras, confederaciones y sindicatos.

4.2.6 Recursos materiales

- Instalaciones y mobiliario de la Dirección General de - Capacitación y Productividad.
- Máquinas de escribir.
- Bolígrafos.
- Hojas.
- Lápices.
- Servicio de mensajería.
- Formatos diversos.
- Copias fotostáticas.
- Líneas telefónicas.

Recursos humanos

- 1 Jefe de Departamento.
- 4 Coordinadores.

2 Secretarías.

2 Licenciados en Trabajo Social.

4.2.7 Funciones y actividades

Funciones

Investigación

Actividades

- diseñar un esquema de investigación que nos permite conocer el procedimiento que se realiza al interior de las confederaciones obrero-patronales, para proporcionar a la Dirección General de Capacitación y Productividad los nombramientos de participantes ante los comités de capacitación.
- Realizar una investigación - de campo con las confederaciones obrero-patronales responsables de nombrar representantes ante los comités - de capacitación.
- Elaborar un cuestionario que apoye a la investigación de campo.

Funciones**Planeación****Actividades**

- Aplicar un cuestionario a -
cada una de las confederacio-
nes obrero-patronales o sindi-
catos independientes que -
nombrén representantes ante
los comités de capacitación.
- Para la aplicación de los --
cuestionarios se realizarán
visitas a las confederaciones.
- Se elaborarán cuadros para el
vaciado de los resultados que
se obtengan en la investiga-
ción.
- Previa a la investigación de
campo se realizará una inve-
stigación documental.
- Se realizará un cronograma -
de actividades en el cual se
especifique el tiempo que de-
berá utilizarse en cada una
de las actividades a realizar.
- Se determinará con que recur-
sos se cuenta para llevar a
cabو la investigación de cam-
po, documental, así como los

Funciones.**Educación social****Actividades**

- que se utilizará para afrontar este problema.
- El Trabajador Social promoverá la iniciativa al interior de los comités, para la realización de eventos (seminarios, encuentros, etc.) encaminados a promover los comités nacionales de capacitación.
 - El Trabajador Social promoverá la iniciativa al interior del Departamento de comités nacionales para organizar --cursos, asesoría, conferencias, etc., encaminados a -- promover la capacitación.
 - El Trabajador Social en coordinación con los integrantes del Departamento de comités, darán a conocer los beneficios de la capacitación.
 - Para superar las dificultades y los obstáculos que se opongan en el desarrollo de estas

Funciones**Actividades**

actividades, será necesario llevar a cabo entre otras cosas las acciones siguientes: capacitar a los integrantes del Departamento de comités nacionales, de tal forma que realicen sus tareas eficazmente.

- El Trabajador Social elaborará un programa de actualización, dirigido al personal del Departamento de comités nacionales.
- El Trabajador Social en coordinación con los integrantes del Departamento de comités elaborarán lineamientos que apoyen a las confederaciones para seleccionar a sus representantes.
- El Trabajador Social realizará visitas a los sindicatos con el fin de proporcionar asesoría a los responsables de seleccionar a las personas

Funciones**Actividades**

- que participarán en los comités nacionales de capacitación.
- Cuando se designe un nuevo representante, ante un comité el Trabajador Social asistirá a los centros de trabajo para dar una plática de inducción sobre los comités nacionales de capacitación.
 - Los coordinadores incrementarán el apoyo técnico a los comités nacionales de capacitación y adiestramiento para que estos logren su pleno funcionamiento.
 - El Trabajador Social proporcionará a los sindicatos los elementos necesarios, sobre los comités nacionales de capacitación de tal manera que ellos puedan transmitirlos a sus agremiados.
 - Los coordinadores de los comités de capacitación promo-

Funciones**Promoción social****Actividades**

verán la iniciativa al interior de estos con el fin de que los integrantes de estos órganos participen activamente en las reuniones de trabajo.

- El Jefe de Departamento de comités de capacitación supervisará las asesorías que proporcionen los coordinadores de los comités.
- El Trabajador Social elaborará material de apoyo (rotafolio, carteles, etc.) para promover los comités nacionales.
- El Trabajador Social propiciará la reactivación de los comités de capacitación ya constituidos.
- El Trabajador Social difundirá la importancia y necesidades de la capacitación a los integrantes de los comités de capacitación.

Funciones**Actividades**

- El Trabajador Social propi_ciará la identificación del empresario y el trabajador - como participante en el proceso de capacitación.
- El Trabajador Social difundi_rá las ventajas de integrar comités de capacitación.
- El Trabajador Social sugerirá a la Dirección General de Capacitación y Productividad realizar una campaña publicitaria masiva dirigida a los sectores privado y social so_bre las ventajas de crear co_mités de capacitación.

4.2.8 Supervisión

La supervisión del programa será inicial, continua y final con el fin de evitar desviaciones en el cumplimiento del mismo, esto se hará directamente por el Trabajador Social.

4.2.9 Evaluación

La evaluación se llevará a cabo mediante dos cuestionarios dirigidos a los sectores involucrados, el primer cuestionario -

se aplicará a la mitad del plazo establecido con el fin de verificar, si se está cumpliendo con los objetivos establecidos, o - se requiere de algunos ajustes, el segundo cuestionario se lleva rá al término del plazo establecido el cual servirá para determinar si las metas establecidas se cumplieron.

Con base a los objetivos específicos de la propuesta anterior se consideró más prioritario el siguiente:

- Motivar a los integrantes del departamento de comités de capacitación para adquirir un compromiso con estos órganos . Se le dió esta prioridad debido a que el personal que participa en el departamento de comités debe tener claro lo que realizará tanto al exterior como al interior del departamento -- esto con el fin de que, dichos participantes adquieran un gran compromiso para participar en la labor de la promoción de la capacitación..

Por lo que el Trabajador Social propone para cumplir con este objetivo las siguientes actividades:

La realización de un curso que se divide en los siguientes temas;

- Antecedentes de la capacitación.

Subtemas

- Revisión de los antecedentes históricos.
- Revisión de los antecedentes legales.

- Marco jurídico-administrativo de la capacitación.

Subtemas

- Comentar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Comentar la Ley orgánica de la Administración Pública.
- Analizar en su generalidad, la Ley Federal del Trabajo.
- Comentar el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Revisar los criterios administrativos relativos a la capacitación.
- Analizar el contenido de las Bases de Convocatoria de los comités.
- Operación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Subtemas

- Identificar las características del Sistema.
- Estructuras y funciones.
- Fases del proceso capacitador.

- Acciones jurídico-administrativas dirigidas al cumplimiento de las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.

miento.

Subtemas

- Revisión sobre el clausulado tipo sobre capacitación.
- Integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de - capacitación.
- Presentación de planes y programas.
- Las constancias de habilidades laborales.

- Dirección General de Capacitación y Productividad.

Subtemas

- Identificar el esquema de operación.
- Revisión del organigrama.
- Objetivos y funciones de las áreas.
- Servicios que ofrece la Dirección General.

- Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Subtemas

- Revisión del marco jurídico y facultades de los comités.
- Diagnóstico de los comités nacionales.
- Metas de los comités nacionales.

- Departamento de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Subtemas

- Revisión de objetivos y funciones.
- Organización interna.

. Metas para 1989.

- El coordinador de comités.

Subtemas

- . Perfil del coordinador.
- . Imagen al exterior.
- . Toma de decisiones.

- Reuniones de trabajo de los comités.

Subtemas

- . Objetivo.
- . Conducción.
- . Reglamento interior y plan de trabajo.
- . Formatos.

Se espera que el 100% de los integrantes del departamento - reciba el curso de actualización.

Los recursos que se utilizarán para la impartición de este curso serán: pizarrón, gises, retroproyector y acetatos. Por lo que toca a recursos humanos se solicitará el apoyo a los jefes - de departamento o subdirectores de áreas para que participen en la exposición de uno de los temas antes mencionados que esté relacionado con la actividad que ellos realizan.

El responsable de coordinar y solicitar los recursos para cada sesión será el Trabajador Social.

El espacio físico que se utilizará para impartir el curso será la oficina del mismo departamento.

Debido al número de reuniones que programan los diferentes comités mensualmente no se determina fecha específica -- para cubrir cada uno de los temas, se espere que para diciembre de 1989 se concluya con este curso.

CONCLUSIONES

- Teóricamente el Modelo de Capacitación y Adiestramiento Mexicano, es el ideal, pues involucra a los sectores público, privado y social. Pero este en la práctica, carece de los mecanismos necesarios, para hacer cumplir este modelo.
- El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento carece de una interacción en los elementos que lo integran, lo que trae como consecuencia el inadecuado funcionamiento de este modelo.
- Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento son uno de los principales elementos que conforman el Sistema - Mexicano de Capacitación, pero debido a la falta de conocimiento que tiene, tanto el sector obrero y patronal de estos órganos, trae como consecuencia una escasa participación de dichos sectores, por lo que es necesaria la participación - del Trabajador Social para promoverlos en las empresas de - las ramas industriales que a la fecha cuenta con su respectivo comité.
- La capacitación es un factor de gran relevancia para alcanzar mejores niveles de productividad, trayendo ésto como -- consecuencia un mejor bienestar social, pero debido al des-

conocimiento de las ventajas que tiene dicho factor se presenta una gran renuencia, tanto del sector obrero como del director o gerente general de la empresa, por lo que es necesaria la participación del Trabajador Social para dar a conocer las ventajas de la misma, a través de la educación y promoción social.

- Las confederaciones, cámaras y sindicatos, han restado importancia a los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, por lo que no les han dado la promoción que éstos requieren para su mejor integración y funcionamiento, es aquí donde el Trabajador Social encuentra su campo de acción ya que a través de su formación profesional adquiere la capacidad para educar y promover socialmente a la población para participar en elevar su calidad de vida.
- Las funciones y actividades que se implantaron para que los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, apoyerán a las empresas en sus necesidades de capacitación, no se han llevado a cabo debido a la falta de compromiso de los sectores involucrados.
- Es necesaria la participación del Trabajador Social dentro del área de capacitación, ya que parte de su quehacer profesional es la Educación Social y la Promoción y en los resultados de la investigación arroja la necesidad de éstos.

SUGERENCIAS

- Que el Trabajador Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad proponga al Consejo Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento realice una evaluación realista del avance que han tenido los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.
- Que las confederaciones obreras, a través de sus sindicatos promuevan la existencia de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, donde el Trabajador Social podrá - participar en la realización de campañas de tipo promocional.
- Que el Trabajador Social proporcione la información necesaria a los sindicatos para que estos a su vez la den a sus representantes, que asisten a las reuniones de los comités de capacitación así como la información del objetivo que se persigue en estos.
- Que las confederaciones patronales designen a representantes que no cuenten con puestos de alta responsabilidad, ya que los compromisos de los mismos les impiden su asistencia regular a las reuniones de los comités de capacitación.

- Que las confederaciones vigilen el cumplimiento de sus representantes dentro de los comités de capacitación, apoyándose en el Trabajador Social.
- Que la Comisión de Estudios relativos a Comités de capacitación reanude sus actividades para apoyar la integración y - funcionamiento de estos órganos.
- Que las mesas directivas de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, con la asesoría de trabajo social, realicen eventos para promover los trabajos que se efectúan al interior con el apoyo de las cámaras, sindicatos y confederaciones.
- Para tener un panorama más amplio que le permita al Trabajador Social realizar mejor su participación en la integración de los comités nacionales de capacitación, así como de la promoción de esta última, es necesario reforzar la presente investigación con la realización de otras que le permita conocer la posición que tiene cada una de las confederaciones tanto obreras como patronales ante la integración de comités de capacitación.

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

AGUDELO MEJIA, SANTIAGO

Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina, Boletín Cinterfor. Montevideo, Uruguay 1978.

APODACA RANGEL, MA. DE LOURDES

Metodología y Técnicas de Investigación Social. ENTS. Julio - 1984.

ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE

Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano. México, Porrúa, 1979 V. 3.

BARBAGELATE, HECTOR HUGO

La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la perspectiva del Derecho Latinoamericano. Editorial Popular de los Trabajadores. México 1981.

BEYER ESPARZA, JORGE EDMUNDO

Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo: Ensayo para la consolidación de un sistema. Editorial Emiprés, México 1982.

BEYER ESPARZA, JORGE EDMUNDO

Capacitación y Adiestramiento. Reseña Laboral, México V.2 - N. 4, Julio - Agosto, 1978.

BEYER ESPARZA, JORGE EDMUNDO

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento: Estructura y funciones de los órganos que lo integran. Revista Mexicana del Trabajo, México, V. 4, N. 3. Julio - Septiembre 1981.

- CALDERON CORDOVA, HUGO
Manual para la administración
del proceso de capacitación de
personal.
México. Editorial Limusa, 1982.
- CINTERFOR
Certificación Ocupacional; Ex-
periencias y Logros. Proyecto
128. Editorial Popular de los
Trabajadores, México 1981.
- CONSECA FLORES, GUADALUPE
Implantación de un sistema de
capacitación en la administra-
ción regional del sureste.
México 1985.
- ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO
SOCIAL
La especificidad del trabajo
social (Antología).
- GARCIA PEREZ, ROSA PATRICIA
El trabajo social y la motiva-
ción obrera en la industria,
un ensayo laboral (TESIS).
México 1984.
- GONZALEZ LOPEZ, GUILLERMO
Espiritu de las reformas a la
Ley Federal del Trabajo sobre
capacitación y adiestramiento,
Conferencia nacional sobre re-
formas a la Ley Federal del --
Trabajo en materia de capacita-
ción y adiestramiento y seguri-
dad e higiene en el trabajo.
México 1978.
Memoria, Instituto de Educación
Obrera. (C.T.M.).
- INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION
PARA EL TRABAJO
Manual de la capacitación sin-
dical sobre dormación profesio-
nal. C.T.M., INET y ARMO.
México 1974.

MARTINEZ ALVAREZ, JESUS

Acciones oficiales en materia de capacitación y adiestramiento emprendidas por el Gobierno Federal de 1870 y 1977.

Revista Mexicana del Trabajo. México, V.8, N. 4. Octubre - Diciembre 1979.

MARTINEZ ALVAREZ, JESUS

El enfoque de sistemas aplicables a la organización de la formación profesional en México.

Pedagogía para el adiestramiento.

México, V. 10, N. 40 Julio - Septiembre 1980.

MEAVE PARTIDA, ETNA

La educación social, función y método en trabajo social - (Artículo), Departamento de Investigación.

ENTS - UNAM, 1984.

MEAVE PARTIDA, ETNA

Elementos teóricos para el estudio de campo profesional del trabajador social. Departamento de Investigación. ENTS - UNAM, 1986.

MEAVE PARTIDA, ETNA

Mercado Laboral del Licenciado en Trabajo Social. Departamento de Investigación. ENTS - UNAM, 1985.

MORA, YOLANDA DE LA

Actitudes de los sectores empresarial, sindical y obrero frente a la formación profesional. México - INET, 1978. (Cuadernos INET, 4).

OLIVERIA, CARLOS

Educación y formación profesional, empleo y recursos humanos, CINTERFOR, Montevideo, 1978.

PONCE MELENDEZ, PATRICIA

Compendio de las reformas de la Constitución y a la Ley - Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento 1978.
Boletín CINTERFOR, N. 67
Febrero 1980, Montevideo.

ROJAS SORIANO, RAUL

Guía para realizar investigaciones sociales.
UNAM - MEXICO 1982.

ROMERO, ROBERTO Y CARREON JAVIER

La capacitación para el trabajo en el sistema nacional de formación profesional de México.
Boletín CINTERFOR, N. 56.
Montevideo, Marzo - Abril 1978.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Dirección General de Capacitación y Productividad, Sistema de capacitación y adiestramiento por rama industrial o actividad económica.
México 1986.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Ley Federal del Trabajo, 7a Edición, México 1986.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Dirección General de Capacitación y Productividad, Organización de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.
México 1987.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988.

SILICEO, ALFONSO

Capacitación y desarrollo de personal.
Editorial Limusa.
México 1981.

UNIDAD COORDINADORA DE EMPLEO,
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Manual de capacitación y adies-
tramiento.
Editorial Popular de los Traba-
jadores.
México 1980.

VUEGUEN DETENTI, SILVIA

Trabajo Social en el sector -
Obrero, Cuadernos CELATS.
Lima, Perú 1978.

WEINBERG, PEDRO DANIEL

El modelo mexicano de capaci-
tación y adiestramiento: Una
Experiencia Latinoamericana.
Revista Mexicana de la Cons -
trucción.
México, N. 327, 1982.

ZERTUCHE, ROSA MARIA

La capacitación interna en --
las empresas industriales.
Pedagogía para el adiestra -
miento. México, V. 3. N. 73.
Octubre - Diciembre 1973.

H E M E R O G R A F I A

Diario Oficial de la Federación de fechas 24 de mayo y 16 de Octubre de 1979, 3 de marzo de 1980 y 18 de mayo de 1987.

A N E X O

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL
C.P. U.O.1

CUESTIONARIO

ESTE CUESTIONARIO TIENE COMO FINALIDAD CONOCER LAS CARACTERISTICAS QUE INFLUYEN EN LA INTEGRACION Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES NACIONALES DE CAPACITACION.

LOS DATOS QUE USTED PROPORCIONE SERVIRAN PARA DERIVAR ACCIONES DE APOYO A LOS MISMOS.

AGRADECemos SU COLABORACION Y LA VERACIDAD DE SUS RESPUESTAS, LAS CUALES SERAN CONFIDENCIALES.

INSTRUCCIONES: Marque con una (Y) al inciso o los incisos que considere responden a la pregunta y conteste - brevemente las que no son aplicables.

1.- ¿Qué es para usted la capacitación?

- a) Una obligación que marca la Ley Federal del Trabajo ()
- b) Un derecho de los trabajadores ()
- c) Una necesidad para la empresa ()
- d) Otro, cual _____

2.- ¿Desde hace cuánto ha participado en este comité?

- a) 0 a 1 Año ()
- b) 2 a 3 Años ()
- c) 4 a 5 Años ()

3.- ¿Ha resuelto alguna inquietud o duda sobre capacitación al participar en el comité?

- a) Sí ()
- b) No ()

Cual _____

4.- ¿Su puesto, tiene relación con la capacitación?

- a) Sí ()
- b) No ()

Por qué _____

5.- ¿Cuál es su objetivo al asistir a las reuniones del comité?

6.- ¿Considera usted que las empresas de la rama que representa tienen el conocimiento de la existencia de este comité?

- a) Sí ()
- b) No ()

Por qué _____

7.- ¿En su empresa existen recursos y facilidades para implantar el proceso de capacitación?

- a) Sí ()
- b) No ()

A qué atribuye usted esto _____

9.- ¿Qué opinión tiene usted de su comité?

9.- ¿En la empresa donde usted labora que grupo se manifiesta -- más renuente a la capacitación?

- a) Obreros ()
- b) Director o Gerente General ()
- c) Personal administrativo ()
- d) Ninguno ()

10.- ¿Qué acciones ha realizado usted para implantar el proceso de capacitación?

11.- ¿Qué tipo de apoyo encuentra usted en los coordinadores de este comité?

12.- ¿Cree usted que las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social han proporcionado el apoyo necesario -- para el funcionamiento de los comités nacionales?

- a) Sí ()
- b) No ()

A qué cree que se atribuye esto _____

13.- ¿Cree usted que el procedimiento para designar oficialmente a los representantes de los sectores es el más adecuado?

- a) Sí ()
- b) No ()

Cuál sugiere _____

14.- Señale qué causas limitan la participación de los representantes patronales en las reuniones del comité:

- a) Problemas de tiempo ()
- b) Falta de interés ()

- c) Limitaciones por parte de la empresa ()
d) Otro, mencione _____

15.- Qué acciones recomienda para el mejor funcionamiento de los comités nacionales de capacitación:

POR SU COLABORACION GRACIAS.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

C.O. U.O.2

CUESTIONARIO

ESTE CUESTIONARIO TIENE COMO FINALIDAD CONOCER LAS CARACTERISTICAS QUE INFLUYEN EN LA INTEGRACION Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES NACIONALES DE CAPACITACION.

LOS DATOS QUE USTED PROPORCIONE SERVIRAN PARA DERIVARACIONES DE APOYO A LOS MISMOS.

AGRADECEMOS SU COLABORACION Y LA VERACIDAD DE SUS RESPUESTAS, LAS CUALES SERAN CONFIDENCIALES.

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) el inciso o los incisos que considere responden a la pregunta y conteste brevemente las que no son opcionales.

1.- Señale el inciso que corresponde a la edad que tiene actualmente.

- a) 21 - 30 ()
- b) 31 - 40 ()
- c) 41 - 50 ()
- d) 51 ó más ()

2.- ¿Desde hace cuánto participa en el comité?

- a) 0 a 1 año ()
- b) 2 a 3 años ()
- c) 4 a 5 años ()

3.- Grado máximo de estudios.

- a) Primaria incompleta ()
- b) Primaria completa ()
- c) Secundaria incompleta ()
- d) Secundaria completa ()

4.- ¿Considera usted a la capacitación como un factor fundamental para lograr su bienestar y el de su familia?

- a) Sí ()
- b) No ()

Por qué _____

5.- Conoce usted los beneficios que obtiene un trabajador al ser capacitado.

- a) Sí ()

Mencionelos _____

- b) No ()

Por qué _____

6.- ¿Usted ha recibido algún curso de capacitación? Si su respuesta es NO pase a la pregunta Núm. 8.

- a) Sí () Cuántos _____
- b) No () Por qué _____

7.- ¿Por qué asiste usted a los cursos de capacitación?

- a) Para realizar mejor su trabajo ()
- b) Para evitar accidentes ()
- c) Para ocupar otro puesto ()
- d) Porque lo mandan ()
- e) Otro () Cuál _____

8.- ¿A través de que medio se enteró que fué designado para participar en este comité?

- a) Sindicato ()
- b) Confederación ()
- c) Secretaría del Trabajo ()
- d) Otro () Cuál _____

9.- ¿Cuál es su objetivo al asistir a las reuniones del comité?

10.- Considera usted que todos sus compañeros de trabajo tienen el conocimiento de la existencia de este comité.

- a) Si ()
 - b) No ()
- Por qué _____

11.- ¿Qué opinión tiene usted de su comité?

12.- ¿Considera usted que las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social han proporcionado el apoyo necesario para desarrollar las actividades del comité?

- a) Si ()
 - b) No ()
- A qué atribuye usted esto _____

13.- Señale usted las causas que limitan la asistencia de los representantes obreros a las reuniones del comité.

- a) Problemas de tiempo ()
- b) Falta de interés ()
- c) Limitaciones por parte de la empresa ()
- d) Limitaciones por parte del sindicato ()
- e) Otro, Cuál _____

14.- Considera usted necesario promover la existencia de los comités dentro de su Sindicato o Confederación.

- a) Si ()
- b) No ()

Por qué _____

15.- ¿Sabe usted qué participación ha tenido su Sindicato en los aspectos de capacitación?

- a) Si ()
- b) No ()

Por qué _____

16.- ¿Qué acciones recomienda para el mejor funcionamiento de los comités nacionales de capacitación?
