

UNIVERSIDAD DEL NUEVO MUNDO

DERECHO

878509
2^o eje.



IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE LOS TRABAJADORES

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

JORGE ALBERTO FORASTIERI MUÑOZ

MEXICO, D.F.

1994.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Mi Padre:

Por todo el apoyo incondicional que siempre recibí de ti. Por los sabios consejos que siempre dejaron una huella importante en mi pensar y actuar, aunque en ocasiones no los entendí en un momento, pero conforme pasa el tiempo los entiendo cada vez más. Gracias por enseñarme a reconocer las virtudes y aprender a humillarlas como experiencias para poder aprender de ellas. Gracias porque siempre que lo necesité, ahí estabas. Gracias por haber dejado en mí la figura del padre cariñoso, alegre y entusiasta, de un gran hombre. Pero sobre todo gracias por tu ejemplo de vida en la Tierra. Siempre estabas conmigo.

A Mi Madre:

Por ser la madre perfecta, por todas las devoluciones que pasaste cuando estaba enfermo o para vencer caritosamente mis problemas, por enseñarme a hablar con Dios. Por todos los sacrificios que viviste para darme siempre lo mejor por la educación que me diste, por todos los principios que me inculcaste, por hacerme un hombre de bien y de provecho. Gracias por hacerme ver el valor de la incansable lucha, lucha por alcanzar las metas fijadas, por conquistar los ideales. Gracias por el valor de la honestidad. Gracias por el valor de la sinceridad, de la justicia y de la perseverancia. Gracias por tantos y tantos valores inculcados que aunque muchas veces no los hice, forman parte de mi manera de vivir. Son los que ahora, inspirado en tu ejemplo, me acompañan en cada momento. Gracias por todo. Eres la persona que más admira.

A Daby M^e Espara:

Por apurarme día a día en la realización de este trabajo y a la motivación por alcanzar metas que llevan a una superación constante. Al dedicarte esta tesis, quisiera aprovechar para agradecerte todas las cosas buenas que trajiste a mi vida, la alegría que transmites en cada momento. Tu forma tan positiva de ver todo lo que te rodea. Tienes el don de cambiar la tristeza por alegría, lo difícil en fácil, lo sucio en limpio, lo impuro en puro, lo herido en sano, las situaciones amargas en dulces momentos; en resumen, tienes el don de cambiar lo malo por lo bueno. Gracias por hacer hombre con hombres conmigo. A tu lado es simple superar los obstáculos. Gracias por hacerme tan feliz.

A Mi Hijo Jorge Ignacio

Porque por el solo hecho de verte, me llenas de entusiasmo para seguir adelante, siento la necesidad de superarme cada vez más y en todos los aspectos: en el ámbito profesional, espiritual y humano. Tengo la obligación y la enorme responsabilidad de darte lo mejor de mí, como en su momento me hicieron mis padres conmigo para que en un futuro seas un buen profesional, un hombre con principios y valores bien arraigados, un hombre íntegro, para que en tu momento lo puedas hacer mejor con tus hijos. Por ti y por ellos es indispensable que siga preparándome hasta los últimos momentos de mi vida, para sólo de esa manera poder aportar mi grano de arena para que mi país siga adelante y así darte un México mejor. Sobre todo que siempre contarás conmigo y que tener en mí el amor más puro que hay, el amor de los padres a los hijos. Doy gracias a Dios por tenerlo y que Él te bendiga y siempre lo guíe por el mejor camino

A Mis Hermanos:

Francisco, Lorena y Alejandra: les dedico este trabajo con cariño y gratitud. Para con ustedes nunca me sentí solo y pude gozar de su apoyo en momentos difíciles, por el interés que siempre han demostrado hacia mí. Porque son parte fundamental de mi formación, ya que de cada uno de ustedes he tenido la oportunidad de aprender cosas buenas. Cada uno de nosotros tenemos nuestra manera de ser, diferente forma de ver la vida; sin embargo, sus muchas las cualidades que veo en lo individual, por lo que siempre han sido un ejemplo constante. Significan mucho para mí y estoy muy orgulloso de ser su hermano

A Mi Tío Arturo y a Mis Primas:

Arturo, More, Joryn, Anni, Carolina, Ernesto, Elizabeth, Alejandro y en especial a mi compadre Benjamín. Porque más que primos crecimos como hermanos, hemos compartido todas las cosas que se comparten en una gran familia. Siempre he podido contar con ustedes. He recibido de cada uno muestras de afecto y siempre tienen una palabra de aliento para los seres queridos. La familia está creciendo rápidamente, luego todos para que sigamos tan unidos como siempre. Les dedico esta tesis con mucho cariño. Cuídenlos en todo momento con mi respeto, apoyo y gratitud.

A Mi Abuela Beatriz:

Sin duda alguna tengo parte de tu manera de ser, pues soy tu sangre, de tus principios y formación, pues tu educación se transmitió de padres a hijos y mi caso no es la excepción, ya que mi padre tenía una gran influencia de los suyos, sus metas bien definidas y una excelente personalidad entre otras cualidades. Acepta este trabajo como muestra de mi cariño y gratitud.

A Mi Abuelo Marco Antonio:

Siempre he sentido una gran admiración por ti, lo he visto como un ejemplo a seguir. Porque eres auténtico, congruente en tu pensar y actuar; fuertemente en todo tiempo, lugar y circunstancia. Con un enorme sentido de servicio, sin confundir jamás el servir con el servilismo. Los que te conocen te respetan por eso, porque nunca lo aprovechaste de la situación para ser servido y mucho menos para servirte de los demás, ni de tu Patria. Gracias por tu ejemplo y por transmitirme tu lealtad y amor a México.

A Mis Amigos:

Significan mucho para mí, son parte irremplazable de mi vida y formación. Siempre los he considerado parte de mi familia, ya que nos hemos llevado como tal. Hemos estado pendientes los unos por los otros, seguido con entusiasmo el desarrollo de cada uno. Los triunfos de uno nos da alegría y satisfacción a todos y las tristezas de otro, las hacemos nuestras. Gracias por su compañerismo y fidelidad.

A Mis Maestros:

Sería muy injusto que no les dedicara este trabajo, pues a ustedes debo mis conocimientos, hago un reconocimiento a su amor por la enseñanza es una vocación muy noble. De cada uno de mis profesores tengo gratos e inolvidables recuerdos. Agradezco sinceramente el esfuerzo y paciencia que tuvieron conmigo.

**IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE LOS TRABAJADORES**

INTRODUCCION

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS

- 1.1. Concepto
- 1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931
- 1.3. Ley Federal del Trabajo de 1970

CAPITULO II. LA CAPACITACION

- 2.1. Proceso Administrativo de la Capacitación
- 2.2. Detección y Análisis de las Necesidades de Capacitación
- 2.3. Integración y Funcionamiento

**CAPITULO III. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION -
MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

- 3.1. Requisitos para ser miembro de la Comisión
- 3.2. Duración de Actividades
- 3.3. Integración y Funcionamiento

**CAPITULO IV. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN
TO DE LOS TRABAJADORES.**

- 4.1. La selección de personal
- 4.2. Las condiciones laborales y económicas
- 4.3. La adquisición de mejores posiciones en la empresa

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo reúne una serie de elementos en los cuales se busca subrayar la importancia de la capacitación de los trabajadores. El seguimiento se realiza a partir de los primeros antecedentes y continuándolo a través del desenvolvimiento de la legislación laboral, teniendo como marco nuestra Carta Magna.

Los procesos administrativos por los cuales se necesita estructurar un proceso de capacitación, están encaminados a regular la verdadera importancia que les asignan las empresas a este tipo de actividades. El objetivo con la capacitación para un número considerable de empresas, se encuentra definido dentro de los niveles de excelencia que siempre se buscan en cualquier empresa para mejorar su producción o servicio. Por tanto, la capacitación responde a una exigencia que las propias leyes de la competencia exigen. Si bien es cierto que existe un proceso administrativo de capacitación, en donde se detectan y analizan las necesidades que se requieran para la capacitación idónea del trabajador, este mecanismo muchas de las veces necesita actualizarse de acuerdo a las necesidades que la propia empresa le imprima a su dinámica comercial o de servicios. Por la misma razón, es de vital

importancia señalar los procesos por los cuales se entra a este tipo de adiestramientos, y que de manera significativa apoyan al trabajador a su desenvolvimiento y desempeño laboral.

En el contexto del presente trabajo elaboramos una serie de conceptualizaciones que dentro del marco legal laboral, presentan exigencias para las empresas. Así, tenemos -- que se forman estructuras de capacitación y adiestramiento -- al interior de cada empresa que tenga preocupaciones de mejorar su productividad y buen desempeño, con el objeto central de evaluar los mecanismos por los cuales se dé un buen desempeño de lo llevado a cabo. Se trata sobre todo de fomentar -- una cultura de la excelencia en la productividad, fomentando en los trabajadores una disciplina que los integre al funcionamiento idóneo, que es el objetivo de formar comisiones de capacitación y adiestramiento.

De igual forma, la duración de las actividades de capacitación estará condicionada por el papel que le asigne la -- empresa a este tipo de actividades; aquí es criterio de cada comisión en la evaluación y desempeño que presenten sus trabajadores a lo largo del proceso. No debemos soslayar el papel que guarda la selección de personal, que muchas de las --

veces está ligada a los mecanismos de producción y adiestramiento de la empresa que se busca sacar adelante. Siempre un proceso de capacitación y adiestramiento estará encaminado a fomentar en el trabajador un buen desempeño de sus actividades. La propia lógica del mercado así lo exige, son reglas - no escritas que los mismos integrantes de los procesos de capacitación toman en cuenta para solventar posteriores continuaciones del mismo.

Siguiendo el desenvolvimiento de los procesos de adiestramiento y capacitación, es importante subrayar que se definen a partir de la colocación de la empresa en el mercado. - Si la empresa está en buena posición en él, entonces se llevará a cabo una capacitación de acuerdo a los niveles que su propia figura amerite. En el último capítulo se hace hincapié en esta serie de mecanismos, en donde se resalta la verdadera importancia que se le imprime a este tipo de materializaciones y que el trabajador lleva a cabo. Sin duda las -- condiciones laborales y económicas cuentan demasiado, ya que se le asigna herramientas de suma importancia para lograr el objetivo.

Si tomamos en cuenta la globalización de las economías a nivel mundial, nuestro país deberá tomar cartas en el asun

to para exigir a las empresas nacionales que asuman su verdadero papel que les corresponde al momento de elevar las condiciones de productividad de su empresa, vía capacitación y buen desempeño de sus funciones. Las empresas que se encuentran en territorio nacional, y que son de capital foráneo, - tienen dentro de sus estructuras, comprendido seriamente los cursos de capacitación y de adiestramiento que se caracterizan por ser continuos. Por supuesto que algunas empresas nacionales también lo realizan, pero son minoría.

Así pues, es de resaltar el papel que desempeña la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y que aquí tratamos de subrayar su importancia, de cualquier forma exponemos argumentos que nos ayudan a rastrear y definir, de forma por demás notoria, el significado de estos mecanismos de superación laboral.

C A P I T U L O I
ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1. Concepto

La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad, por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimiento. Así, podemos percatarnos de los procesos que se definen a partir del desenvolvimiento del trabajador y de su empeño que entrega a la realización de su labor. La capacitación es presupuesto del trabajo, nace con el trabajo, y en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las variantes que el progreso imprime. De cierta forma un trabajador capacitado para tal función en donde se desempeñe mejor, estará en condiciones de superar su posición en la medida que se acerque a los parámetros de exigencia laboral que el propio trabajo arroja.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa culminó con la gran civilización romana, idearon una estructura de trabajo, sobre la base de la habilidad y la destreza en los gremios que alcanzó pleno auge en la Edad Media. El maestro es poseedor del máximo conocimiento; el oficial ejecuta el trabajo que el maestro encomienda; el aprendiz va enterán

dose de la técnica y del arte para manejo de los instrumentos y la transformación de la materia prima en objetos necesarios para el comercio.

Francia, Alemania e Inglaterra, con mayor capacitación, originan la estructura político-social de la época moderna. Estos países, en auge económico, transforman la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo; las industrias multiplican fuentes de trabajo para los obreros.

La República Francesa buscó el auge industrial en los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, al fundar la libre empresa, y la libertad de concurrencia. Se abolieron los exámenes de artesanos, que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de las grandes fábricas. Entre nosotros Morelos, también proclamó el término de los exámenes de artesanos. Ello no significaba destruir la capacitación, sino ampliar sus cauces, permitir una acelerada evolución con la creación de nuevos centros de trabajo.

Con el desarrollo se configuró el contrato a prueba que llegó a ser una fórmula de explotación. Hacia sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos; debían de ejecutar cualquier

tarea, laborar sin horario, estar sometidos a disciplinas rigurosas; carecían de derecho o prestaciones. Los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador; los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajador a prueba. En resumidas cuentas, la propia realidad laboral del trabajador imprimía un sello distintivo en cuanto estaba sujeto a su quehacer y no obtenían movilidad en cuanto sus facultades lo ameritaban. Este elemento, sin duda fue uno de los argumentos que condujeron a manifestar un descontento, - este descontento generó una serie de manifestaciones que modificaron de raíz, las relaciones laborales. Sin duda alguna, la amenaza de las revoluciones, empuñando la bandera proletaria, llevó a la mayoría de las sociedades industriales de fines del siglo pasado, a implementar una respuesta a las demandas que de ahí emanaban. No existe un antecedente que nos indique lo contrario, ya que fue la misma lógica histórica, - que colocaba al trabajador en situación desfavorable, la que impulsó el cambio de fondo en cuanto a la situación laboral y de muchas situaciones que de ahí se originaban. De la misma manera, todo el acontecimiento de radical transformación tuvo como telón de fondo, la transformación del mapa de Europa debido a las constantes guerras.

Esta serie de manifestaciones tuvo su repercusión en --

nuestro país, la propia exigencia de la Revolución de 1910, tenía dentro de sus manifiestos, una propia implantación de una política laboral sana, en donde los dueños de las empresas velaran por los intereses no sólo de su empresa sino de sus trabajadores. Por tal motivo, el cuerpo jurídico laboral es fruto de esta serie de acontecimientos; de la misma manera las modificaciones responden a nuevas exigencias que la realidad productiva origina.

Bajo este marco introductorio, es importante acercarnos a las definiciones que nos ocupan, dentro de la actualidad que reclama cambios muy importantes. La capacitación se define a partir del papel que juega el trabajador en su empresa, de acuerdo a los reclamos que la propia realidad cognoscitiva laboral le indiquen al momento de producir un bien. Señalamientos que vienen acompañando a este argumento, indican que los constantes cambios que ha experimentado la economía nacional, así como la mundial, colocan al trabajador en la condición de estar capacitado para las tareas que su empresa le encomiende. Por tal motivo es obligación del patrón o de los encargados del desempeño de la empresa, el llevar a buen término la conducción de los intereses del trabajador, en virtud de colocarlo en situación alterna a los cambios que se desarrollan en el exterior.

De cualquier manera los fundamentos de la capacitación laboral, están acompañados por una serie de manifestaciones que de muchas maneras repercuten en la planta productiva en donde se desenvuelve dicho procedimiento. Los lineamientos de capacitación y buen desempeño laboral, se encuentran colocados dentro de la nueva filosofía empresarial que acompaña las transformaciones de la economía. Es propia la forma en que cada empresa asuma este compromiso con sus trabajadores. De ahí que señalamos el buen desempeño que cada acontecimiento que se da, origina un cambio que repercute en las cuestiones de actualización y adiestramiento, que la propia dinámica innovadora imprime a este proceso. Se puede argumentar -- que de cierta forma, el contenido de los procesos de capacitación están delineados de acuerdo a la capacidad de cada empresa para hacerlos suyos.

Debemos tener en cuenta que el concepto que hemos venido manejando, se identifica con el concepto de habilidad, -- que está muy ligado a los mismos, capacitar es adquirir una determinada habilidad en el medio o actividad en que el individuo se desenvuelve. Se le puede considerar que es el corolario del proceso que culmina en el aprendizaje de un método determinado o, en la adquisición de una información que ayude al desempeño favorable de quien se desenvuelve en determi

nadas circunstancias.

También se le conceden una serie de aptitudes inéditas_ hasta ese momento a quienes se les orilla a un proceso de capacitación. Se entiende que la capacitación es una aptitud - del sujeto para resolver con éxito una gran diversidad de -- problemas en campos de trabajo distinto. Se le considera tam_ bién como el mecanismo apropiado para una serie de faculta-- des que aún no han sido explotadas por quien las posee; las_ habilidades se les considera hasta cierto punto "guardadas", pero se le imprime una serie de acontecimientos que originen una nueva concepción del trabajo, en tanto el que lo desemp_ ña tenga el interés suficiente para lograr una aportación a su empresa. Las tareas para las que se capacita al individuo, se consideran de manera general susceptibles de perfeccionar, por tal motivo es importante que se le asigne al proceso de_ capacitación una vinculación entre la teoría y la práctica._ De manera muy remarcada se trata de solventar una serie de - acontecimientos que la propia realidad exige, en tanto se -- considere competitiva a la empresa.

1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La ley de 1931 dedicó el Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la --convenida.

Estimuló obligatorio el admitir aprendices en cada empresa (art. 122), en número no menor de cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el número de trabajadores que hubiera en un oficio no llegara a veinte, se permitía un aprendiz.

Entre las obligaciones que se imponían al aprendiz (art. 123), estaban las de obedecer al maestro o patrón, el maestro y sus familiares; cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada del patrón, maestros y familiares; procurar la mayor economía del patrón o el maestro en el desempeño del trabajo. ¿Cómo podría el aprendiz buscar más economía, sino era en detrimento de su propio derecho?

Se facilitó el despido del aprendiz (art. 225), al permitir que el patrón o el maestro pudiera hacerlo por:

a) Faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia; causal de tal amplitud que podía abarcar casi cualquier situación;

b) Incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate, lo que fue invocado sin límite y a conveniencia del patrón, en detrimento de los derechos de los aprendices. El patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz (art. 124-III), aun cuando se acreditara la injustificación del despido.

Cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón o del maestro, sólo recibía indemnización materializada en el pago del mes y medio de salario (art. 226). Se le negó, además el derecho a participar en el reparto de utilidades de las empresas (art. 100-Q.V.).

Es sin duda, con base en los abusos a los que las disposiciones anteriores dieron lugar, que la iniciativa, como señala la Exposición de Motivos de la Ley Actual, fue suprimida el contrato de aprendizaje, por considerarlo que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los sa

larios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

De esta manera se implementaba una legislación que no era del todo a favor del trabajador, en tanto que se le marginaba de cualquier acontecimiento que de muchas maneras ayudaba más al patrón, debido a las condiciones en que se encontraba dicha situación, pronto se definieron una serie de contradicciones que el Poder Ejecutivo se encargaría de resolver.

El acto constitutivo bajo el que enmarca la Ley Federal del Trabajo, con otras leyes en la materia, es fuente del derecho del trabajo. Al derecho del trabajo, se le considera como una disciplina jurídica del derecho social. Es importante señalar que el derecho social es un conjunto de principios, instituciones y normas, que en función de su integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven del trabajo, y a los económicamente débiles.

En efecto, el derecho del trabajo, es un derecho social porque protege a una clase determinada como son los trabajadores o las personas que reciben un salario, y que no tienen más patrimonio que su trabajo.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el 27 del mismo cuerpo de leyes, sienta las bases, al igual que el artículo 3o. de dicha Carta Magna, del derecho social mexicano, ya que se define como Ley Federal del Trabajo, y que es modelo de estas disposiciones.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de ---- acuerdo con el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, corresponde el despacho de los siguientes asuntos: en el inciso 6 se menciona: "Promover el desarrollo y la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública". Como en este capítulo de nuestro estudio abordamos la Ley Federal del Trabajo, en cuyos principios -- fundamentales hemos de señalar los concernientes a la capacitación y adiestramiento.

Del cuerpo de leyes de 1931, podremos definir una serie de enunciados que nos acerquen a la concepción primera que se le dio a la capacitación. Primeramente señalaremos el precepto que se suscribe en el artículo 123 de la Constitución General de la República, Apartado A, Fracción XIII y XXXI.

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

FRACCION XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo - corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a: "también será competencia exclusiva de las Autoridades Federales la aplicación de las disposiciones de trabajo... respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local..." (1).

Bajo este concepto fundamental, que se especifica en -- nuestra Carta Magna, es de carácter por demás importante la condición legal y jurídica que asume el acto constitutivo -- del trabajo, en tanto se le define alrededor de la capacita-

(1) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 1991 México, D.F. Editorial Porrúa. Pág. 73.

ción y adiestramiento.

La fracción XXV de la Declaración de los Derechos Sociales, la ley de 1931 así como su reglamento de 1934, se les considera dignos del tiempo en que se decretaron, ya que respondían a las condiciones imperantes en ese momento. Se tomaba en cuenta que la vida económica de principios de siglos, era asunto de particulares, por lo que cada persona podía hacer uso de su libertad social sin otra obligación que aceptar la idéntica libertad de los demás. En esas condiciones la colocación de los trabajadores tenía que provenir de un negocio privado, única fuente para la prestación de los servicios de intermediación en el trabajo.

En los años que se reunió la comisión que preparó el proyecto de nueva ley, ya se habían producido los grandes acontecimientos que determinaron el debilitamiento del individualismo y liberalismo, y el tránsito de la economía regida por los códigos civiles y mercantiles para beneficio personal; en suma, de la economía burguesa y capitalista clásica, a una de tipo social cada día más acentuada.

Las dos guerras, la crisis de 1929, los totalitarismos y otros fenómenos igualmente graves, han probado la presen--

cia del pueblo, ya no solo como ciudadanos con derechos políticos, sino como consumidor que exige la satisfacción de sus necesidades materiales, esto es, las grandes masas ya no se limitan a reclamaciones formales, sino que demandan un trabajo que les propicie un ingreso suficiente para vivir como seres humanos.

Sin duda la constitucionalización del derecho obrero a la capacitación y adiestramiento, y las reformas de 1978 a la ley, han traído grandes cambios; creemos vale la pena señalar los principios de 1970, como el antecedente y el espíritu que condujo al nuevo sistema.

El proceso de formación de la nueva ley se definió a partir de cada uno de los temas que tuvo que considerar la comisión. Después de darse cuenta del fenómeno de las masas, se consultó con los centros de estudios económicos y con los economistas de mayor prestigio, con el propósito de adquirir la convicción de que era indispensable conjuntar y definir un sistema nuevo, análogo a las condiciones sociales y económicas del último tercio de nuestro siglo; sobre todo que ayu- dara a la solución del problema, en espera de una superación del mundo capitalista. Las condiciones y su progresión a partir de la fecha señalada en este apartado (1931), se encuen-

tran en 1970, en una etapa de revisión, la cual no se explica sin un antecedente claro y específico.

Es difícil señalar las bases para la organización de -- los servicios, cuestión que desborda al derecho del trabajo, pero existe un elemento que se debe señalar, es el que co--- rresponde a la enseñanza de los oficios en las escuelas primarias, lo que constituiría una aplicación correcta del art. 45 de la Ley Federal de Educación que en su fracción VI dice: "el contenido de la educación se definirá en los planes y -- programas, los cuales se formularán con miras a que el edu-- cando se capacite para el trabajo socialmente útil". Este -- primer escalón no sólo sería para el establecimiento de es-- cuelas, cursos especiales y otros procedimientos y sistemas, a los que podrían concurrir los jóvenes y adultos que ya --- sean trabajadores, sino, al contrario, serviría como una pre-- paración desde la niñez para desarrollar las facultades y ap-- titudes materiales y espirituales, así como despertar en los niños el amor y el respeto hacia el trabajo manual.

El nacimiento del derecho, bajo la conquista de la capa-- citación y adiestramiento de los trabajadores, se obtuvo en-- las discusiones de 1968 entre la comisión redactora del pro-- yecto de nueva ley del trabajo y los representantes patrona--

les, que culminaron con la Iniciativa, enviada ese mismo año por el titular del Ejecutivo al Congreso de la Unión, el --- cual con una serie de modificaciones, la mayoría definidas -- como infortunadas, debido al carácter conservador de las mis-- mas, se aprobó en el año de 1969 como la nueva Ley Federal -- del Trabajo, en cuyo antecedente inmediato se encontraba la_ de 1931. En el año de 1977, el poder Ejecutivo decidió asegu-- rar el derecho para el futuro, a cuyo efecto propuso al Po-- der Revisor de la Constitución su constitucionalización, ya_ que se definió bajo los términos lo más cercanos al plano -- conservador.

La nueva fracción XIII del artículo 123 expresa:

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

Un año después se adicionó la Ley con diversas normacio-- nes, entre ellas, especialmente el capítulo tres bis del tí-- tulo cuarto, arts. 153-A a 153-X.

Es importante tener muy en claro la concepción que se le encuadra a la capacitación, ya que se entiende por capacitación o adiestramiento a la enseñanza teórica y práctica -- que prepara a los hombres para desarrollar su actividad -- con el grado mayor de eficiencia, la cual a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios. Los nuevos arts. 153-A y 153-F contienen una idea semejante.

Art. 153-A: Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, y que le permita elevar su nivel de vida y productividad...

Art. 153-F: la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad, y

V.- En general, contribuir a mejorar las aptitudes del trabajador.

La expresión "formación profesional" designa todos los medios de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya sea que se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar del trabajo.

La declaración de derechos sociales contiene, como ya se ha señalado, la naturaleza del derecho, por consiguiente es una norma jurídica básica de nuestra vida, intocable para -- los poderes estatales. Es inútil insistir en que el derecho a la capacitación, parte integrante de los principios del derecho del trabajo, comparte con éste sus caracteres: es elemento constitutivo de la Declaración de Derechos Sociales, es un derecho de y para la clase trabajadora, norma imperativa, destinada a perfeccionar el equilibrio de la justicia social en las relaciones del trabajo-capital.

La adición al artículo tercero: la parte final del precepto, después de la adición de 1978, señala que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Así podemos formular un señalamiento, quien lea los dos primeros párrafos del artículo tercero, que contienen la filosofía general de la Ley aplicable a todas las normas e instituciones, continuará la lectura -- con renovada vehemencia, a fin de descubrir el tercer principio de la filosofía laboral, el cual, al igual que las anteriores, sería de observancia general.

La iniciativa presidencial de 1968 empleó únicamente la palabra capacitación en el art. 132 frac. XV, pero la Cámara de Diputados adicionó la norma señalando capacitación o --- adiestramiento. La única explicación que existe sobre la -- adición se encuentra en el Dictamen de las Comisiones Unidas de la Cámara, ahí se hace mención a la citada fracción del - art. 132 para hacerla más flexible a fin de que cumpla sus_ objetivos de capacitación y adiestramiento en forma más expedita. Con esa adición, la Cámara de Diputados creó un galanmtías más, igual que hizo con ese artículo quinto transitorio, que provocó muchas protestas por parte de juristas reconocidos.

El art. 153-E consignó una solución al decir que la capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, una solución de equidad que es además, una medida técnica, porque la enseñanza no debe ser meramente teórica, sino más bien práctica.

La misma disposición consigna dos excepciones, una de las cuales es contraria a la naturaleza imperativa de las normas de trabajo:

a) Salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, el trabajador y el patrón convengan que podrán impartirse de otra manera. La excepción regresa a la era de los pactos individuales, que necesariamente beneficiarían al patrón, pues en tanto obtiene la energía de trabajo de ocho horas, el trabajador tendrá que destinar parte de su tiempo libre a la capacitación.

b) La segunda excepción nos parece justificada, ya que habla de que el trabajador desea capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña.

Esta serie de ejemplos son de manera muy importante el reflejo de una serie de manifestaciones que la ley propicia, es necesario que en la ley se diferencien los postulados

gales que pueden beneficiar al trabajador al momento de buscar o recibir una capacitación. La bonificación de aprovechamiento se constituye en el factor que nos dará una mejor --- perspectiva del mejoramiento de las condiciones de productividad, pero sobre todo se definirá el valioso papel citado a lo largo de este punto. Es importante señalar que la Ley, no se explica sin su antecedente que lo encontramos en la Ley - de 1931. De hecho se han rescatado algunas tesis que se convirtieron en valiosas aportaciones, de acuerdo a las características de la actual legislación.

1.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Una nueva tendencia se empezó a gestar a partir de 1968. La capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores tanto para patrones como para trabajadores, para los primeros significa contar con personal mejor - preparado para la elaboración de sus productos o la prestación de sus servicios. El escalafón ciego, dio paso a la aptitud del trabajador: frente a la misma antigüedad ascenderá el más capaz.

Con relación a la Iniciativa de Ley, que contenía la -- obligación patronal de capacitar, el sector patronal se mani

festó que, por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación profesional (artículo 132, fracción XV) quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a "Capacitación industrial y aprendizaje", incluido Capítulo I Bis.

Los capítulos que proponían sobre aprendizaje y capacitación los basaba en las siguientes consideraciones:

En su informe del 1 de septiembre de 1965, el entonces presidente Gustavo Díaz Ordaz, haciendo alusión en la fundación de mecanismos de capacitación de los trabajadores y formación de técnicos, subrayó que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, observando los últimos 10 años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales. Se daba entonces importancia a la tecnología, como hasta hoy sucede, pero se mencionaba entonces que la tecnología era uno de los procedimientos más eficaces de que se disponía para aumentar los volúmenes de la productividad. Por tanto se hacía necesario que los mecanismos de adiestramiento se actualizaran, y se fundara lo que después tomaría forma como capacitación constante de los elementos que toman parte en la productividad.

El antecedente inmediato de esta lectura en voz del mismo titular del Ejecutivo, se remontaba al decreto presidencial que se hizo público el 25 de diciembre de 1963, en el Diario Oficial de la Federación, el cual entre otras cosas - resaltaba: la adición de la fracción XXI del artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponiendo a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo, y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el derecho del trabajador capacitado y del patrón a cuya costa ha sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse.

Es de indiscutible interés público que no se pierda de vista esta serie de antecedentes, ya que de alguna manera influyeron para que se adoptaran políticas laborales, que de una u otra manera el Estado se encargó de fomentar, haciendo un análisis real de los elementos que se dan en ese momento y de lo que se preve en el futuro.

La fracción XV del artículo 132 es suficientemente amplia, y se redactó con ese propósito, a efecto de que la ca-

capacitación profesional pueda realizarse en armonía con las exigencias y con el progreso continuo de la ciencia y de la técnica. Las autoridades del Trabajo, según ya se expresó en un párrafo anterior de este memorándum, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patronos, formularán los planes para esta capacitación.

El contrato de aprendizaje, que vuelve a decirse, tiene antecedentes en las prácticas de la Edad Media, ha sido utilizado, según ya también se expresó, como un procedimiento para utilizar personal pagándole salarios inferiores a los que corresponden de conformidad con las normas vigentes en la empresa. Pero es de hacerse notar que nada impide a las autoridades del trabajo establecer cursos o métodos de capacitación para el personal de nuevo ingreso. La Iniciativa Presidencial se propone, en armonía con un clamor generalizado en la República, evitar que con pretexto de esa capacitación, se utilicen trabajadores en condiciones inferiores a las que deberán regir su actividad.

De los lineamientos generales a los cuales se hace alusión, y que constituyen un factor muy importante dentro de los mecanismos de la legislación que se aprobó por el Congreso de la Unión, se menciona que se debe organizar perma-

nente o periódicamente cursos o enseñanzas profesionales de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, dando información de ellos a la Secretaría del Trabajo.

Estos podrán implementarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas e institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

En esta forma contemplamos múltiples posibilidades:

- a) Intervención del patrón y de los trabajadores.
- b) Adecuación de los planes y programas a las necesidades de cada empresa y, dentro de ellas, a cada una de sus partes, sin descuidar los requerimientos de la industria.
- c) Variedad de formas, sistemas o procedimientos, que hacían factible su aplicación y evitaban gravar innecesariamente a las empresas.
- d) Las autoridades reducían su intervención a una ade--

cuada vigilancia en cuanto a la ejecución de cursos de enseñanzas.

La importancia de la obligación trascendió a los derechos de preferencia y a la posibilidad de ocupar puestos vacantes.

Cuando existieran vacantes y el patrón hubiera impartido cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, el trabajador debía acreditar que contaba con los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlos. En los contratos colectivos se establecía el procedimiento para que el trabajador los acreditara. Para proteger al patrón, la ley establece como causal de rescisión del contrato de trabajo, el engaño con documentos o certificados falsos.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contempló la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132, que establece que éstos deberán organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, este es el supuesto básico de la obligación. Para cumplirla, habrían de elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los patrones planes y programas,

de los que informarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades locales del trabajo. Estos planes tendrían algunas de las variantes siguientes: podrían implementarse en una empresa o para varias, en uno o varios establecimientos técnicos especialmente contratados, por conducto de escuelas o instituciones especializadas, o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de estos cursos de enseñanza, de acuerdo a los planes elaborados.

El sistema no permitió adoptar, con flexibilidad, las técnicas necesarias de capacitación o adiestramiento. Es por lo tanto indispensable que la obligación patronal adquiera mayor imperatividad y que se busquen las formas de hacerla efectiva.

Propiamente, las modificaciones y adiciones a la ley de 1970, marcan una pauta en la evolución de las conquistas laborales; pero al mismo tiempo dan pie a responder a una preocupación que de muchas maneras atañe a los patrones y a los trabajadores. En el fondo de este tipo de medidas se encuentra la imperiosa necesidad de estar al día en lo referente a los mecanismos productivos.

CAPITULO II
LA CAPACITACION

CAPITULO II. LA CAPACITACION

2.1. Proceso administrativo de la capacitación

Se dice que cada empresa instituirá una serie de mecanismos, cuyo objetivo será el de diseñar un proceso de capacitación. Estas comisiones de capacitación y adiestramiento, que se integraran por representantes tanto de los patrones y de los trabajadores en partes proporcionales, se encargarán de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten, con la finalidad ya antecediada de un acuerdo para perfeccionar el proceso de producción, todo con el objetivo de solventar las necesidades de la empresa.

Como es sabido, los procesos a los cuales haremos una revisión, están estructurados a partir de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo referente legal se afirma que todo trabajador, tan sólo por el simple hecho de serlo, estará en condiciones de presentarse, cuando su empresa así se lo requiera, a un curso de capacitación. Esta serie de mecanismos estarán encaminados a resaltar el espíritu de calidad que se identifica con la empresa. Pero también es importante tener muy en claro, que la sola definición del objetivo, tiene una serie

CAPITULO II. LA CAPACITACION

2.1. Proceso administrativo de la capacitación

Se dice que cada empresa instituirá una serie de mecanismos, cuyo objetivo será el de diseñar un proceso de capacitación. Estas comisiones de capacitación y adiestramiento, que se integraran por representantes tanto de los patrones y de los trabajadores en partes proporcionales, se encargarán de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten, con la finalidad ya antecediada de un acuerdo para perfeccionar el proceso de producción, todo con el objetivo de solventar las necesidades de la empresa.

Como es sabido, los procesos a los cuales haremos una revisión, están estructurados a partir de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo referente legal se afirma que todo trabajador, tan sólo por el simple hecho de serlo, estará en condiciones de presentarse, cuando su empresa así se lo requiera, a un curso de capacitación. Esta serie de mecanismos estarán encaminados a resaltar el espíritu de calidad que se identifica con la empresa. Pero también es importante tener muy en claro, que la sola definición del objetivo, tiene una serie

CAPITULO II. LA CAPACITACION

2.1. Proceso administrativo de la capacitación

Se dice que cada empresa instituirá una serie de mecanismos, cuyo objetivo será el de diseñar un proceso de capacitación. Estas comisiones de capacitación y adiestramiento, que se integraran por representantes tanto de los patrones y de los trabajadores en partes proporcionales, se encargarán de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten, con la finalidad ya antecediada de un acuerdo para perfeccionar el proceso de producción, todo con el objetivo de solventar las necesidades de la empresa.

Como es sabido, los procesos a los cuales haremos una revisión, están estructurados a partir de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo referente legal se afirma que todo trabajador, tan sólo por el simple hecho de serlo, estará en condiciones de presentarse, cuando su empresa así se lo requiera, a un curso de capacitación. Esta serie de mecanismos estarán encaminados a resaltar el espíritu de calidad que se identifica con la empresa. Pero también es importante tener muy en claro, que la sola definición del objetivo, tiene una serie

de manifestaciones que le anteceden, y que de hecho constituyen una secuencia lógica del desenvolvimiento de la empresa.

La integración del conjunto de medidas tendientes a mejorar la funcionalidad de la empresa, siempre se realizará por una serie de comisiones. Estas comisiones son las encargadas de supervisar el desarrollo y gestoría en el proceso de capacitación, ahora que dentro de sus desempeños administrativos se definen una serie de acontecimientos que de entrada son muy importantes señalar.

En lo referente a supervisión, se definen una serie de mecanismos que el propio artículo 153-J de la citada legislación menciona: "Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores".

Ciertamente existen mecanismos viables para desempeñar una serie de mecanismos propios para el diseño de una buena capacitación, pero esta serie de mecanismos corresponden a cada empresa en la revisión de sus necesidades, pero sobre todo, será oportuno darnos cuenta de lo que se logra con una

serie de elementos que no se toman en cuenta en consideración.

Dentro de los requisitos que acompañan a un proceso de capacitación se encuentran los que por ley, identifican a un amplio complejo administrativo, en cuyo fin radica su constitución, que viene a ser el de hacer de la capacitación, el constante desarrollo del individuo en su fuente laboral, que le reditúa un amplio conjunto de beneficios.

En el artículo 153-K, se menciona a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres para que formen parte de las ramas industriales o en sus actividades que desempeñan, para darle forma y constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, las cuales se constituirán como órganos auxiliares de la propia Secretaría a que se refiere la citada ley. Ahora bien, este mecanismo está encaminado a solventar una serie de regulaciones en cuyo fondo, descansa la tesis de proteger al buen desempeño de los mecanismos de capacitación.

Estos comités, por su importancia se hace necesario citar las facultades para los cuales tendrán rectoría:

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

b) Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupación, así como en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo de existencia, así como en el uso de las ramas o actividades correspondientes.

c) Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para y en el trabajo, esto para que se vincule de manera más directa con las ramas industriales o actividades correspondientes.

d) formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

e) 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.

f) 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.

Esta serie de argumentos y postulados, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros de

los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, tanto en el aspecto organizacional como en el funcional. Esta serie de mecanismos no encuentran otra respuesta más que en la que se refiere a los lineamientos administrativos legales relativos al proceso de capacitación.

La ley establece una serie de mecanismos tendientes a definir a la capacitación al rango de garantía constitucional, en donde lo que busca sobre todo es lo tendiente a la realización de este derecho y necesidad, tanto para los trabajadores como para los patrones respectivamente. Bajo este fin, se trata sobre todo de consolidar la regulación administrativa para llevar a buen término la capacitación laboral. La tendencia es clara, tratar de solventar los mecanismos legales que bonifique un beneficio para el trabajador. Es notoria su política que encierra dentro de este mecanismo, se busca sobre todo sacar adelante el curso y desempeño del trabajador al frente de su fuente primera de sostenimiento.

"El propósito de establecer la obligación legal de integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en la empresas, es la de conjugar y coordinar los esfuerzos de los trabajadores y empresas en las consolidación del objetivo central que se funda en la capacitación y adiestramien-

to. De tal manera, debemos considerar a la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de cualquier empresa, como el medio de comunicación mediante el cual los trabajadores - - transmiten sus opiniones, efectúan propuestas y analizan inquietudes relacionadas con los medios y procedimientos utilizados para llevar a cabo el adiestramiento y capacitación en la empresa" (2).

Como se puede observar, es de suma importancia que exista siempre la constante comunicación entre quienes se interrelacionan con este tipo de mecanismos, tendientes a aprovechar el buen desempeño de los procesos de capacitación de toda la fuente que labora en una empresa.

El régimen administrativo, argumentando una legislación laboral, se puede definir a favor de los trabajadores cuando no exista esta serie de procedimientos que guarden una buena capacitación y sano desarrollo de lo formulado.

Ciertamente el proceso administrativo para constituir - una medida legal, tendiente a mejorar la situación laboral - del trabajador, estará condicionada por el sano desempeño y

(2) Guía orientadora para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Incluida en la Ley Federal del Trabajo, 1970-1980, Reforma Procesal. Editorial Porrúa, México, 1980, Pág. 65.

buen aprovechamiento de los actores involucrados. De común acuerdo, entre trabajadores y patrones, se dará paso a la implantación de lo convenido y que designa la ley al respecto.

La tendencia que se presenta en esta serie de mecanis-- mos, siempre está a favor de lo que se define en la legisla-- ción laboral, de muchas maneras existen interpretaciones, -- que de una u otra manera encuentran su referente en hacer -- del derecho a la capacitación, un mecanismo de coacción labo-- ral, esto significa que se intenta desviar el carácter origi-- nal para el que fue creado; fundamentalmente este tipo de -- desviaciones se corrigen al tomar cartas en el asunto, para la obtención de la finalidad tanto por parte de la Secreta-- ría del Trabajo como de los patrones.

Lo que se trata sobre todo, es de definir el carácter -- que tendrá cada mecanismo de capacitación al interior de la -- fuente laboral. Los lineamientos administrativos se identifi-- can con este conglomerado de objeciones, ya que es parte de -- su gestoría, el de vigilar el sano desenvolvimiento de esta -- serie de mecanismos que identifican a la capacitación. Es importante destacar que el procedimiento de capacitación, no -- es una regulación, sino una serie de medidas tendientes a fo -- mentar el sano desempeño de esta regulación en donde se fun--

da la capacitación.

El organigrama de la fuente primera de la capacitación lo determina el acuerdo entre el patrón y el trabajador, vía sus representantes; de la misma forma en que se trata de sacar adelante el mecanismo regulatorio que de muchas formas - fomenta el desempeño cabal y firme del adiestramiento.

Debemos tener en cuenta que en la mayoría de los casos, la capacitación no es considerada como una actividad necesaria para que la empresa cumpla sus finalidades, propósitos y objetivos para los que fue creada, y lejos de llevarse a cabo en las empresas de una manera planeada y benéfica, tanto para el factor humano como para la empresa misma y de manera sistemática, ésta se lleva a cabo sólo para cumplir como mero requisito legal.

Es importante sin embargo, considerar que a través de la capacitación se pueden lograr beneficios en los cambios de conducta relacionados con los objetivos organizacionales, además de los objetivos propios de las personas que laboran dentro de la organización teniendo como consecuencia lógica un agradable "clima de trabajo" o "ambiente organizacional", tan poco que se le considera en las empresas del orden públi-

co. conocidas también como paraestatales. Es de manera congruente comparar de qué manera influyen la fluidez de los procesos administrativos tendientes a desarrollar una secuencia lógica de capacitación en empresas de organización privada y sus contrarios, en el orden administrativo, como son las de organización estatal. Es sumamente notorio el proceso por el cual se le confiere a las empresas del orden público una lentitud en los servicios que prestan, de igual manera que muchas de la veces se les enjuicia por no tener la suficiente capacidad para sacar adelante sus proyectos en el orden en el que se desempeñan.

Caso contrario sucede con las empresas privadas, ya que se trata sobre todo de fomentar una cultura de la eficiencia, basada en la capacitación y sobreacomodamiento de los fines para los cuales fue creada. Es notoria la diferencia, el régimen administrativo cambia rotundamente, por ende los mecanismos de capacitación no funcionan si no existe un incentivo que los motive a su buen desempeño y sano perfeccionamiento. La misma secuencia de acontecimientos coloca a las empresas privadas por encima de las públicas, muchas de las veces teniendo ambas en su cuerpo laboral los mismos niveles de capacitación, sólo que el desempeño en una empresa privada reditúa un mejor funcionamiento en los acontecimientos pa

ra los cuales fue creado. Sin importar el fondo, los trabajadores de la empresa privada tienen un mejor desempeño en su trabajo, redituando una ganancia mayor, que muchas de las veces contradice a lo que se piensa sobre ellas, que es el fin de lucrar. Se trata sobre todo de marcar las diferencias, teniendo en cuenta la capacitación y adiestramiento para lo cual han sido creadas y apoyadas.

De ahí la importancia capital de las obras que fundan la capacitación. Pero sobre todo el proceso por el cual se llega a ella. La capacitación por sí sola no funciona, como se demuestra en las empresas públicas del orden estatal, son muchas las carencias del primer orden que reditúan en el resultado. Y tal como se había mencionado con anterioridad, los mismos mecanismos sólo que en la industria de capital privado, reditúan más en comparación con la anteriormente señaladas, si importa claro está su denominación, que viene a ser del toda una cultura de eficiencia y sano desarrollo; en donde la capacitación y el desempeño posterior son un incentivo, para la superación laboral y llevar a la empresa a niveles superiores a los que se cuenta en ese momento. Bien o mal constituye un adelanto en los lineamientos de superación laboral para abordar una serie de resultados en el mercado.

Otro de los elementos que se rescatan alrededor de los simples cursos de capacitación, es que su objetivo, muchas de las veces se hace acompañar de una conducta legal inherente a lo normalmente establecido, tan es así que se definen una serie de circunstancias que sólo entendiendo la capacitación funcionan.

Por lo anterior, la responsabilidad del adiestramiento y la capacitación también está en la misma persona o personas responsables de los objetivos de la organización; no son de ninguna manera, responsabilidad directa del especialista de la función; en consecuencia está probado que si este último logra involucrar y obtener el apoyo, y con la mejor de las suertes, la participación de los niveles más altos de la organización, mejores serán los resultados que se obtengan.

Hemos de considerar también que aún cuando la función de capacitación no es valorada por los funcionarios responsables de la producción o servicios, como factor de productividad, existe además otro factor con el que cualquier responsable de esta función deberá luchar siempre; la renuncia de los empleados a sacrificar su tiempo libre, y más en los tipos de empleados identificados en la empresa pública. Es no-

toria la filosofía de superación laboral que poseen muchos de los trabajadores en el modelo de empresas privadas, pero no siempre se exenta un mecanismo de resultados no tan óptimos; de cualquier manera siempre se estará en condiciones de llevar adelante una serie de medidas tendientes a fortalecer este conjunto de elementos de la capacitación en el orden laboral.

Haciendo énfasis en los lineamientos del orden administrativo que rodean al plan de capacitación y adiestramiento, se debe tener en cuenta un factor que aglutina a los anteriormente expuestos, y que es el de la productividad. Ciertamente es un factor que no se le considera dentro de los lineamientos jurídicos, sino en el de los valores del mercado. Por tal motivo es conveniente tener siempre en cuenta que el interés de fondo en la cuestión de llevar adelante este proceso es el de obtener una planta productiva eficiente, que es de muchas formas un factor que por sí sólo define a la capacitación.

Otro de los mecanismos que atañen a los procesos administrativos de capacitación, es el que identifica a la función organizacional en el seno mismo de la capacitación, ya que ésta responderá a una serie de enunciados que se definen

a partir de los que la empresa preve para sus trabajadores. Sin duda, el mismo mecanismo que se ha venido señalando encuentra absoluta correspondencia con lo que se dibuja como objetivo.

El óptimo desempeño y el perfecto funcionamiento en una compañía estará determinado por el grado de capacitación y - adiestramiento que rodean a un plan estratégico de funcionalidad empresarial que se define a partir de la capacitación.

2.2. Detección y análisis de las necesidades de capacitación.

Es importante que cada empresa cuente con un sistema de análisis y detección de los fundamentos laborales de los que carece. Este argumento proviene de que cada sociedad laboral funda su política de producción en las necesidades que la -- realidad les imprime. De muchas maneras se trata de llevar a cabo una lectura de todos los lineamientos de que se encuentra estructurada la compañía. Importa de manera muy particular el hecho de que cada empresa se encuentra definida por - su capacidad de aglutinación, y solventación de necesidades. Esto es, que a una empresa mayor corresponden un número mayor de necesidades que de muchas maneras identifican el amplio cuerpo laboral del cual se definen.

De muchas maneras se entiende que se trata de abordar - una serie de mecanismos tendientes a solventar esas necesidades, que por sí solas se definen en carencias si no se llegan a cubrir. La lógica empresarial imprime una serie de --- acontecimientos que se abocan a cubrir las deficiencias y carencias con que cuenta la empresa. Si bien es cierto, que la disciplina laboral no basta para cubrir las necesidades, entonces se define un primer objetivo, que es el clarificar y analizar las carencias con que cuenta la empresa. Iniciaremos por la conceptualización de lo que significa una necesidad.

La palabra necesidad, está inmediatamente ligada con carencia, deficiencia, falta de algo y está relacionada con la definición que dice: necesidad de adiestramiento o capacitación, es la diferencia cuantificable o medible que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona.

Los objetivos de un puesto de trabajo establecen lo que se debe lograr, en tanto que el desempeño de la persona nos informará de lo que se hace.

Las mismas necesidades inherentes a toda empresa que bus

que la eficiencia y el buen desempeño laboral, estarán reguladas por los planes que se tengan para superar estados anteriores a su detención. Un mismo análisis de las carencias -- conlleva a la definición de una serie de objetivos tendientes a solventar las carencias a las cuales se ha hecho referencia el estudio. De cualquier forma, el contenido de las carencias es lo que va a determinar qué medidas se tomarán para llevar a cabo un buen desenvolvimiento. El hacer presente una serie de evaluaciones tendientes a manifestar el grado de carencias que se reúne en ese momento, es por demás el signo más claro y definitorio de lo que se prestaría a errores y bajas en la productividad. Por tal, cualquier empresa viene acompañada de un estudio de los objetivos que hacen falta actualizar. La lectura de las deficiencias es material de primer orden para solventar un proyecto de capacitación para cubrir esas carencias.

Las necesidades de capacitación y adiestramiento pueden definirse y clasificarse a partir de una serie de estudios tendientes a analizar el estado que guarda la estructura de una empresa.

Las necesidades se pueden clasificar y definir a partir de dos rubros que englobarían lo que es su detección para --

posteriormente analizarlo.

Primeramente existen las necesidades manifiestas, que son aquellas que no requieren de investigación para ser localizadas o conocidas y se presentan usualmente en:

a) Trabajadores de nuevo ingreso: muchas de las veces se trata de identificar una serie de carencias que el nuevo trabajador trae para que se aplique correctamente a su nuevo desempeño. Uno de los factores que en mucho se identifican en este tipo de casos, se presenta a partir de una serie manifiesta de desconocimientos de raíz de lo que se supone está en condiciones de desempeñar. Por la misma situación se entra en condiciones desfavorables para la empresa, que en ese momento conviene tomar cartas en el asunto e implementar un plan para contrarrestar este tipo de situaciones.

b) Promociones. Este tipo de necesidades son las que definen una serie de lineamientos de la propia empresa para llevar a cabo una política que logra colocar a sus trabajadores mejor capacitados y con un desempeño favorable, en el escalón de las promociones; que guardan de raíz un incentivo para los que están abajo en la estructura, y que ven en este tipo de manifestaciones, el camino adecuado que los puede --

ayudar a su buen desempeño y su eficiencia manifiesta. De cualquier forma las promociones constituyen una serie de acontecimientos tendientes a cubrir un conjunto de carencias o necesidades y al mismo tiempo fomentar la presencia de la competitividad al interior de la empresa, en pos del cambio que significa una promoción.

c) Cambios tecnológicos. Suele ser el más actual y el más usual en los tiempos que corren. Esta manifestación externa es la que determina la presencia de una serie de necesidades y de políticas tendientes a responder a su presencia. Fundamentalmente se hacen presentes como lógica de continuidad en el desarrollo industrial del cual estamos inmersos. Por consiguiente su naturaleza define una serie de movimientos tendientes a captar ese tipo de innovaciones. En muchos de los casos se presentan como una manifestación clara de la competitividad que se tiene en el mercado de los servicios y la producción. Su origen crea una necesidad, la necesidad de estar actualizados.

d) Cambios administrativos. Los cambios administrativos responden a una lógica de organización interna, que más que nada tiende a definir una serie de actos que coloquen a la empresa en los niveles adecuados de expansión y de competen-

cia con sus similares. Jurídicamente, este tipo de acontecimientos está contemplado en base al desempeño y eficiencia que tiene un trabajador con su empresa. De la misma manera que se trata de darle mayor movilidad a los cuerpos que se encargan puntualmente del sano desempeño y eficacia en lo que realizan.

e) Cambios operativos. En correspondencia con el apartado anterior, este tipo de mecanismos se define a partir de la lógica misma de un sólo momento en la productividad, que es el de darle mayor eficiencia y viabilidad a los lineamientos operativos con los que se cuenta en la empresa. De cualquier manera, se trata sobre todo de dotar de una base sólida a los procesos tendientes a la superación de una determinada condición temporal, y manifestar un conjunto de medidas para presentar una nueva tendencia operacional, orientando a modernizar el campo en que se le ubique. Se busca un conjunto de necesidades, que de muchas maneras quede presente una constante evolución en los lineamientos que fundan la estructura operativa de la empresa. Ante todo se definen una serie de objetivos, que no buscan otra cosa más que la solventación de una necesidad.

Este tipo de enunciados conforman lo que se le conoce -

como necesidades manifiestas. Que de una u otra forma, es---
estructuran el carácter de una necesidad, sacada a la luz des-
pués de su detección. Sin duda, representan una sola tenden-
cia que define el carácter que las identifica y las hermana,
que es el de volver la atención a las necesidades expresas, _
que de una u otra manera tienen repercusión en el desenvolvi-
miento del cuerpo productivo de una empresa.

Por consiguiente se trata de identificar al conjunto de
manifestaciones que engloban una primera tendencia. La misma
lógica en la secuencia de los actos, ya sea de tiempo o de -
espacio, este último en el rubro administrativo, hace que -
se geste un cambio en la estructura interna de cualquier em-
presa. Por supuesto, la consecuencia lógica de este proceso _
es la creación de un mecanismo tendiente a cubrir esas fa---
llas. No se trata de señalar lo que se ve a simple vista, si
no de colocar al punto débil en situación de recuperación, -
esto con la sola finalidad de solventar un proceso de efi---
ciencia y productividad, que se fundan a partir de la actua-
lización en el orden informativo y operacional, y que identi-
fica a cualquier empresa de distinta índole. De la misma ma-
nera que se busca apoyar a quienes laboran en ese lugar, ya _
que con su sola presencia y desempeño, están mostrando los -
niveles sobre los cuales el cuerpo legal descansa en la con-

secución de sus objetivos.

Existen otro tipo de necesidades que se identifican como necesidades encubiertas. Este tipo de necesidades con las que se le considera como no detectables a simple vista, cuya definición requiere de una investigación sistemática y -- exhaustiva. Se presentan usualmente en:

a) Deficiencia en los métodos de trabajo. Que se manifiesta en los malos desempeños de la planta productiva o en la organización administrativa, y que de una u otra manera - se tornan en un conjunto de significados que muchas de las veces definen a una empresa. Para percatarse de este proceso, es necesario que se observen y se percaten de los mecanismos bajo los cuales su función se ve estropeada.

b) Demoras en la línea de producción. Este es otro fenómeno en cuyo referente se encuentra el conjunto de lineamientos que se aplican en una empresa. Se dice que existe mal desempeño a partir de la manifestación clara y contundente de anomalías que repercuten en el campo de la producción; por - tal, se entra al terreno de las deficiencias.

c) Producción insuficiente. Que es un fenómeno muy fre-

cuenta cuando no existen los mecanismos viables para darle - respuesta a la demanda que origina el trabajo.

d) Accidentes de trabajo. Por las consecuencias de la - deficiencia en el organigrama operacional de toda empresa. - Las medidas de prevención y detección de los accidentes son mal administrados, y en consecuencia se presentan alteraciones que manifiestan un hecho imprevisto.

Para la detección y análisis de las necesidades de capacitación, se hace necesario contar con una serie de mecanismos encaminados a definir con claridad cuáles son este tipo de requerimientos. Primeramente se hace necesario estructurar técnicas de investigación, esto con el fin de determinar los elementos que se deben de redefinir. La entrevista, que para tratar de obtener datos fidedignos en torno a una necesidad laboral, se debe hacer con el coordinador de área o el jefe de producción, esto con la finalidad de obtener la información de primera mano y así poder llevar a cabo un plan de trabajo que reúna cierto número de características tendientes a actualizar la producción. Se puede tener como objetivos de la entrevista: obtener información, investigar y -- diagnosticar, tratar un problema, motivar, o también conciliar. Los tipos de entrevista se dividen fundamentalmente en

dos tipos: dirigidas y semidirigidas. Las dirigidas, son conducidas por el entrevistador, apoyándose en una serie de preguntas que se deben elaborar previamente, y para las cuales se esperan respuestas breves del entrevistado. En el caso de las semidirigidas, el entrevistador determina previamente -- los aspectos sobre los que se debe obtener información, y durante la entrevista estructura sus preguntas, según la orientación hacia donde se le enfoca, sin perder de vista los puntos centrales. Aquí el entrevistado tiene más libertad para contestar, pero siempre guiado por el entrevistador.

En cuanto a la conducción de la entrevista, ésta se determina en la medida en que el entrevistador avanza en la conducción de la entrevista. La cual debe ser de carácter netamente ligado a su objetivo central, que es el de obtener información en torno a las necesidades de capacitación.

Al inicio de la entrevista, quien la realiza debe tener en cuenta que su primer diagnóstico servirá para fundar una primera visión de los elementos que se requieren de actualizar o de redefinir. El entrevistador debe iniciar como puente entre las carencias y quienes van a cubrirlas, para lo cual debe conducir y controlar la entrevista, su dirección, y el tiempo que debe durar. Conocer los propósitos de la en-

trevista, que como ya mencionamos se trata de fundar un segmento fiel de lo que se hace necesario suplir o corregir. Ante todo sus preguntas deben estar estructuradas de modo tal que se vincule de manera más clara y real a las necesidades en el campo de su observación.

En base a los datos obtenidos en encuestas, entrevistas, y revisiones de los materiales, así como de los requisitos - para aumentar el ritmo laboral, productivo, pero sobre todo de calidad, es lo que funda finalmente al proceso de revisión y acondicionamiento para implementar un proceso de capacitación. Se requiere sobre todo de muchas herramientas del tipo cognoscitivo en el campo que se va a estudiar, tomando en cuenta que ante todo el objetivo central es el de detectar en dónde se encuentran errores y carencias para actuar - de modo eficaz y seguro en la consecución del objetivo trazado en un principio. No se puede, de ninguna manera confiarse en los primeros resultados, ya que en base a una metodología continua, pero sobre todo real y marcada por la compenetración del problema, se llevará a cabo una serie de primeras - medidas tendientes a solventar las carencias. Esto constituye el proceso por el cual se busca la detección, el análisis está hermanado en la consecución de los primeros objetivos - cubiertos.

El análisis se puede hacer de diversas maneras, pero -- por su importancia tomaremos dos, que son las más generales_ y cubren la totalidad del campo estudiado. El primero de --- ellos se estructura en lo interno, el análisis interno es -- donde participan los cuadros capacitados de la empresa en de_ tectar el problema y en donde se toma en cuenta su experien- cia y conocimiento en lo que se aborda. Este tipo de trabajo siempre va acompañado del contacto continuo de una serie de mecanismos de sostenimiento de las investigaciones en base -- a datos frescos y reales de lo que acontece. En segundo lu-- gar tenemos a lo exterior, en este rubro se toma en cuenta -- los factores externos que influyen en el funcionamiento y -- productividad de la empresa en cuanto a su comparación con -- los débitos exteriores, y que en determinadas circunstancias se reflejan las desventajas entrando en niveles comparativos. En esta serie de ejercicios de análisis, se toma como punto_ de partida las juntas de trabajo, las cuales se fundan a pa_ rtir de las necesidades que se conocen de cada uno de los que participan ahí. Fundamentalmente, este tipo de manifestacio_ nes encierran una preocupación por poner al día a la empresa, en tanto se le da importancia a la competitividad y a la ac- tualización de todos los elementos que la componen.

Podemos concluir que los lineamientos para analizar y --

construir una lectura de las carencias y los faltantes en -- una empresa. se realizan a partir de la conjunción de una se -- rie de factores que se ordenan de acuerdo a su gravedad, los faltantes y las áreas de estrategia para dotar de un proceso de actualización y capacitación.

2.3. Evaluación de la Capacitación

Evaluar la capacitación, no implica solamente evaluar -- el proceso de enseñanza-aprendizaje, la calidad del instruc -- tor, de los materiales, de las técnicas empleadas o de la -- opinión de los participantes.

La evaluación exige conocer, desarrollar y aplicar una -- metodología que permita medir o, cuantificar los resultados -- y valorizar la relación causa-efecto en términos de costo-ba -- neficio.

Dentro del esquema económico social de las organizacio -- nes de trabajo, se reconoce a la capacitación como un factor que incide directamente en la productividad, la cual debe -- ser atendida no solamente como beneficio para la empresa, si -- no sobre todo, como mejoramiento y superación personal de -- los trabajadores y de la misma sociedad.

La carencia, dentro de las empresas, de una política genuina, en materia de recursos humanos, puede provocar un esfuerzo de acciones desvinculadas, que desperdicien los beneficios que la capacitación produce, es decir, el no ver la capacitación como un eslabón estratégico, dentro de una cadena de insumos que intervienen en la productividad, puede ser la causa para desaprovechar los beneficios que ésta arroja.

Es importante, sin embargo, recordar que cualquier sistema de capacitación que adopte la empresa, deberá estar hecho de acuerdo a las necesidades propias de la organización, solo así se pueden garantizar resultados posteriores.

Para tal hecho, es importante tener muy en claro a qué nos referimos cuando hablamos de evaluación, cuáles son sus criterios. La evaluación es la fase de la capacitación que compara las necesidades detectadas contra los objetivos alcanzados, mide la eficiencia y la eficacia de todo el proceso en cada uno de los subsistemas que lo forman. Sirve de parámetro para realizar los ajustes necesarios, justifica el costo-beneficio del esfuerzo desempeñado en su realización y le da validez técnica profesional en función del resultado.

Podemos decir que la evaluación es un proceso, pues se

da permanentemente y sirve para indicar el programa alcanzado por un conjunto de actividades en términos de objetivos y en razón de necesidades reales y específicas de la organización que lo crea.

Por supuesto que existen criterios para evaluar un proceso de capacitación. Evaluar el impacto de un programa de capacitación depende principalmente de la naturaleza del propio programa.

Podemos decir que los objetivos son el punto de partida de la acción evaluatoria, y estos están fundamentados en los resultados que arroje el estudio o detección de necesidades de capacitación.

Los objetivos en este caso, serán la base de los contenidos del programa y su finalidad se puede encuadrar dentro de las tres áreas o dominios del aprendizaje:

- a) Psicomotor.
- b) Cognoscitivo.
- c) Afectivo.

Las acciones que se emprenderán (por ejemplo en cursos)

o en la naturaleza del programa, pueden quedar comprendidos_ y sintetizados en tres finalidades:

a) Dominio psicomotor:

Desarrollar habilidades, destrezas y pericias de carácter físico, manual o práctico.

b) Dominio Cognoscitivo:

Incrementar conocimientos, proporcionar información, -- fundamentos, datos o elementos de carácter intelectual, mental o técnico.

c) Dominio Afectivo:

"Propiciar identificación, colaboración y trabajo en -- grupo, buscando mejorar la comunicación, la motivación, las relaciones en general, el ambiente o clima organizacional, -- es decir, modificar actitudes" (3).

(3) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Edit. Trillas, México, 1980, pág. 97.

Es importante considerar que para establecer cualquier metodología de evaluación, deben estar presentes siempre las tres áreas o dominios del aprendizaje, ya que este es en sí un cambio de conductas y sólo estos cambios de conductas proporcionan las iniciativas y cambios organizacionales que repercuten en los resultados.

El objeto de la evaluación puede estar de acuerdo a las necesidades que con anterioridad se planteó la empresa, para tal efecto, los criterios suelen estar siempre en común ---- acuerdo dentro de los lineamientos que la propia disciplina de evaluación da por resultado. El objeto de evaluación no es otra cosa más que la finalidad misma de la evaluación, y ésta se desempeña en los diferentes tipos que a continuación se mencionan:

a) Evaluación Diagnóstica:

Se refiere específicamente al grado de conocimiento, habilidades y actividades que el sujeto tiene antes de iniciar el programa de capacitación.

b) Evaluación de ajuste:

Son los cambios, adecuaciones y/o ajustes que es necesario hacer al programa durante el desarrollo. Este tipo de mecanismos están en base a las alteraciones que se presenten.

c) Evaluación de Reacción:

Corresponde a las opiniones, los sentimientos, las remolaciones, y en general, los puntos de vista de los participantes, instructores y administradores del programa, inmediatamente después de terminar el mismo.

d) Evaluación de Adquisiciones de Conocimiento y/o habilidades:

Corresponde al grado en que el grupo o individuo, sujeto a instrucción, adquirió habilidades y/o conocimientos, -- también inmediatamente después de terminado el programa.

e) Evaluación de cambios de conducta:

Es el grado en que el sujeto incorpora a su persona, agtúa, cambia, modifica y utiliza habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas. El momento de esta evaluación se da -- después de realizado el programa, estimando el tiempo de --

acuerdo a las características del mismo.

f) Evaluación de Resultados:

Equivale al impacto que el programa tiene en la productividad, medido por indicadores, índices, parámetros y apreciaciones fundamentales en las distintas áreas de la empresa en que haya tenido afecto.

Todo este conglomerado de medidas se vuelve necesario definir las a partir de instrumentos de evaluación. Para seleccionar el instrumento adecuado, es necesario tener claro, qué deseamos evaluar, pero sobre todo, de acuerdo a las características, qué procedimientos vamos a utilizar.

Por ejemplo, para evaluar un trabajador, básicamente podemos decir el instrumento adecuado, tomando como base los siguientes criterios:

a) Formular preguntas, problemas o situaciones:

Ya sea por escrito u orales, que nos proporcionen elementos de juicio para determinar si es correcto o no, si es adecuado o si es capaz de dar o no la respuesta o la solución correcta. (Es importante tener en cuenta la facilidad -

de expresión oral o escrita del trabajador).

Si el programa se desempeña en el Dominio Psicomotor, se puede solicitar una demostración de la operación para evaluar el grado de destreza y pericia física adquirida en un proceso eminentemente manual, revisando el producto terminado en alguna de sus facetas de fabricación, sin tomar en cuenta el cómo se hizo, sino solamente el grado de calidad y rapidez del trabajo realizado en base a un estándar determinado.

Observando las actitudes, motivaciones, indicaciones, intereses, comportamientos y respuesta de un trabajador después de un curso con objetivos de Dominio Afectivo de Aprendizaje.

La importancia del instrumento de medición, es la eficacia en la información que nos ofrezca y no la forma y diseño del mismo.

b) Instrumentos para evaluar adquisición de conocimientos: Para evaluar conocimientos existen más instrumentos que para evaluar habilidades físicas y actitudes, aunque generalmente se evalúan por pruebas escritas y pruebas orales.

Pruebas escritas:

Estas pueden ser clasificadas, tomando en cuenta el nivel técnico de su constitución, el tiempo empleado en resolverse y la forma de responderlas, por lo que pueden ser formales e informales, de velocidad y de logro, cerradas y --- abiertas.

Finalmente la evaluación es necesaria por tres causas - fundamentales:

-Para determinar la efectividad de la capacitación en - relación con los objetivos establecidos. Esto sucede cuando los elementos de sondeo oral ante todo, material de primer - orden, ya que posteriormente se da paso a las pruebas que -- pueden ser, de acuerdo a las circunstancias, continuación de éstas.

-Para justificar el costo del desarrollo del plan y el mantenimiento de cada programa.

-Para justificar el tiempo invertido.

La evaluación generalmente requiere de cinco pasos para

conformar la acción que se espera de ella:

	Inmediatos
Establecer criterios de Evaluación	Intermedios
	Finales

Toda esta serie de elementos se reúnen en la imperiosa necesidad de llevar a cabo una constante revisión y actualización de los criterios que componen la estructura de una empresa. La interpretación correcta de los resultados nos proporciona las respuestas a los criterios anteriores, ya que con base en ellos estamos en posibilidad de hacer recomendaciones específicas, tanto para mejorar los planes de capacitación, como para que las distintas áreas aumenten su productividad.

La evaluación requiere de una planificación bien definida y bien estructurada, los resultados dentro de los márgenes que se establecieron darán al propio conjunto de quienes forman la empresa (patrón-trabajadores), una serie de acontecimientos inéditos que será necesario tomar en cuenta en el futuro inmediato.

C A P I T U L O I I I

**I N T E G R A C I O N Y F U N C I O N A M I E N T O D E L A C O M I S I O N M I X T A
D E C A P A C I T A C I O N Y A D I E S T R A M I E N T O**

CAPITULO III. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION
MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

3.1. Requisitos para ser miembro de la Comisión

La ley establece como consecuencia de las modificaciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo, en donde se eleva a rango de garantía constitucional el derecho de los trabajadores a ser capacitados, la obligación legal de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo.

"El propósito de establecer la obligación legal de integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en las empresas, es la de conjugar y coordinar los esfuerzos de los trabajadores y empresas en la consecución de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento" (4).

Por lo anterior, debemos considerar a la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de cualquier empresa, como el medio de comunicación mediante el cual los trabajadores transmiten opiniones, efectúan propuestas y analizan inque-

(4) Diario Oficial de la Federación. México, D.F. 9 de Octubre de 1979. Pág. 14-15.

tudes relacionadas con los métodos y procedimientos utilizados para llevar a cabo el adiestramiento y capacitación en la empresa.

Como se puede observar, es de gran responsabilidad y utilidad que la comisión establezca una afectiva comunicación con sus representantes, además de realizar un adecuado seguimiento y análisis de las actividades que se efectúan en la materia. Precisamente en este fundamento, es donde se aglutinan una serie de mecanismos tendientes a tomar en cuenta a ambas partes que toman parte en el proyecto, de cualquier manera, el resultado estará bajo el control y custodia de la comisión. El desempeño se basa precisamente en el amplio y complejo desarrollo de los procesos por los cuales se deben tomar decisiones que de muchas formas benefician a quienes toman parte en él.

El número de integrantes de la comisión mixta estará en función de lo que la ley establece para el caso.

"La Ley establece al respecto que la comisión se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón" (5).

(5) Ley Federal del Trabajo. Art. 153-I. Edit. Oliguín. México, 1982, pág. 65.

1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

2.- Tres por parte de los trabajadores y tres por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

El número de integrantes a que se refiere el criterio anterior podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de los puestos, a niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

Dentro del amplio panorama laboral bajo el cual se desarrollan los mecanismos para emplear un proceso de capacitación, se hace necesario que se definan los requisitos para ser miembros de la Comisión, para lo cual se recomienda que los representantes que integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento reúnan los siguientes requisitos:

A) Por el lado de los trabajadores:

- a) Ser trabajador de la empresa.
- b) Ser mayor de edad.
- c) Saber leer y escribir.
- d) Tener buena conducta.
- e) Ser designado por los trabajadores en el caso de que exista Sindicato, será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta de Sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

B) Por el Patrón:

- a) Ser mayor de edad.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Tener buena conducta.
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y -- procedimientos tecnológicos propios de la empresa.
- e) Ser designado por el patrón o su representante legal (6).

Esta serie de componentes y requisitos están encamina--

(6) Diario Oficial de la Federación: 10 de agosto de 1984, - México, D.F., Pág. 9-10.

dos a solventar un buen desarrollo y desempeño de las tareas que se les asignen a los miembros de la Comisión, sobre todo con la finalidad de lograr avances en la creación de medidas tendientes a desarrollar el potencial de la empresa, teniendo en cuenta los factores que participan en ello, y que se asumen en la representación de los trabajadores y de los patrones.

Aun cuando se sugiere el establecimiento de un período de dos años, a fin de permitir el desarrollo del plan de trabajo que apruebe la Comisión al inicio de sus actividades, - este período puede ser convenido por ambas partes (trabajadores y patrón), contando dicho período a partir de la fecha de inicio de gestión de la Comisión.

En el caso de empresas con contrato colectivo, se sugiere que su período de gestión sea de dos años para que pueda ser competitivo y compatible con la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, en donde se estipulen, conforme a la ley, las cláusulas relativas a la capacitación, pudiendo, en su caso, quedar ratificado cuando el plan de la empresa - sea por lapso mayor de dos años.

En el caso de no existir Contrato Colectivo, también se

recomienda el plazo de dos años, ya que conforme a la ley, - las cláusulas relativas a la capacitación; pudiendo en su caso, quedar ratificado, así como se manifiesta en el Art. --- 153-0 de la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, en - lo que hace a sus planes y programas de capacitación y adies-
tramiento.

La designación de representantes será por acuerdo entre empresa y sindicato, a falta de éste, entre empresa y trabajado-
jadores.

a) Designación de representantes patronales.

La empresa notificará por escrito a cada uno de ellos - su designación, indicando además la duración en el cargo, y carácter en la designación: representante titular o suplente.

b) Designación de los representantes de los trabajado--
res. En este sentido, deberán considerarse los siguientes ca-
sos.

1.- Designación por el sindicato.

En el caso de que la empresa rijas sus relaciones labo-
rales mediante contratación colectiva, el sindicato adminis-

trador del contrato colectivo, designará a los representantes conforme al procedimiento establecido en su estatuto. El sindicato comunicará la designación a los representantes de la empresa.

2.- Elección de asamblea de trabajadores.

A falta de sindicato, los representantes serán elegidos por la mayoría de los trabajadores de la empresa, reunidos en asamblea; de dicha asamblea se levantará un acto en la que se indicará:

-Requisitos que deberán reunir los representantes.

-Nombre de los representantes elegidos, señalándose respecto a cada uno de ellos, su carácter de representante titular o suplente.

-Aceptación del cargo por los representantes elegidos.

Firmarán el acta los representantes electos y los trabajadores asistentes a la asamblea; deberá aclararse la firma de cada uno de ellos, siendo conveniente inclusive, su identificación por área de trabajo.

Para considerar válidos los resultados de la asamblea, se recomienda levantar un padrón electoral de la misma, siendo necesaria la conformidad del 50% más uno, como mínimo, de los electores en cuanto a los representantes elegidos.

Precisamente en la regulación y el entendimiento de los papeles que deberán tomar cada una de las partes, se asumen las responsabilidades en la puesta en marcha de las comisiones. El objeto de equilibrar esta serie de mecanismos, es sobre todo por los mecanismos que cada uno de los participantes realiza, su área nadie mejor que ellos la conoce. Sin duda es de suma importancia asignarle una serie de mecanismos que resalten el carácter que define e integra a las comisiones. De cualquier modo el sistema se funda en la participación de ambos bandos.

Para darnos cuenta del valor que se le asigna a este conjunto de mecanismos de integración, es conveniente diluir el conjunto de responsabilidades que de muchas maneras se reparten al interior de las comisiones. Para tal caso se hace necesario que ambas partes de común acuerdo realicen una serie de procesos tendientes a mejorar el proceso mismo, para lo cual no se detiene en un solo rubro, sino que elaboran una serie de mecanismos de aceptación para darle cauce a los

lineamientos primarios que se buscan establecer. De cualquier manera, se debe tomar en cuenta que en este proceso de integración mixta de comisiones se asignan responsabilidades.

La función primera de lograr un buen desempeño en los mecanismos de selección de la Comisión, se funda en el grado de conocimiento y de la integración que tengan con lo que se va a analizar. Conviene aclarar que se trata sobre todo de lograr un plan de integración congruente con las necesidades, pero sobre todo con el proceso amplio y complejo que determinará el entendimiento.

Finalmente el objetivo de este tipo de manifestaciones de asociación es llevar un beneficio colectivo, que de muchas maneras repercute en el pleno desarrollo y gestación de una serie de elementos que constituyen lo que se va a trabajar. Para la sola integración, como ya se mencionó, se determinan categorías y requisitos, que de muchas maneras integran un conglomerado de actitudes que benefician a quienes se acogen a él. La propia realidad de los integrantes es factor de suma importancia en la consecución de un fin, de esta manera, se trata de llevar adelante el primer paso que traería el mecanismo de capacitación. Definitivamente no es un mecanismo que se caracterice por su sencillez, ya que de entrada los requi-

sitos están en total correspondencia con los fines que se --
persiguen; se trata de ser congruente, pero sobre todo, de
llevar por buen término lo convenido en la realidad que exi-
ge esta serie de manifestaciones. Así pues, la comisión esta-
rá determinada por los componentes a partir de los objetivos
que se busquen alcanzar.

En el fundamento original de los requisitos, se asienta
de antemano, el compromiso que se adquiere al tomar parte en
esta serie de convenios. Todo el interés está basado en lo -
que se puede definir como eficacia, tanto al interior de di-
cha comisión, como al exterior de la misma.

Los lineamientos van de la mano con la política de la -
empresa, por medio de la Comisión, pero siempre se está en -
condiciones de alterar su estructuración si no se da un ca-
bal funcionamiento de la misma.

Podemos concluir que dentro de la misma infraestructura
de una empresa, los campos de acción para la integración y -
funcionamiento, se basan en la misma y entera composición de
la cual forma parte. No es cuestión de darle un significado,
de manera cabal, sino de hacerla funcionar de manera más ade-
cuada, sin otra finalidad de dotar de una importancia para -

cumplir sus fines.

Los miembros de la Comisión están en constante compromiso, ya que son los encargados de velar y de estructurar el pleno funcionamiento de lo que la empresa les ha encomendado, o lo que ellos mismos hayan definido como de importancia radical para hacer funcionar un proyecto.

3.2. Duración de actividades.

A partir de la instalación de la comisión, de acuerdo a las características que lo conforman, estará dado el tiempo que durará. Se había mencionado con anterioridad, que respondería a las sugerencias de quienes lo integran, pero sobre todo, se trataría de implementar una serie de estructuras de largo alcance para su cabal desempeño. Si tomamos en consideración que el desarrollo del plan de trabajo, permitiría en un lapso no menor de dos años consolidar una fuerte infraestructura de capacitación, entonces se toma como arranque inicial, el lapso de dos años, con la finalidad de avanzar hacia una serie de métodos adecuados de capacitación.

A partir de la fecha de inicio de gestión de la Comisión, se daría razón a los acontecimientos que de alguna ma

nera de ahí se originen, para formar una serie de objetivos que se estarían en condiciones de buscar en los pasos consecuentes.

Es importante, señalar que una serie de pasos se dan de acuerdo a las características originales de consolidación en el programa de capacitación que se busca delinear. Por lo tanto, se considera importante una serie de manifestaciones de quienes integran la comisión para darles un trato de igualdad de condiciones en el objetivo final. De ahí la importancia de lograr un acuerdo que convenga a ambas partes para echar a andar el primer paso.

De acuerdo al plan que se estipule en la empresa y a los alcances que se le confieran al mismo, será el tiempo que podrá durar en actividades la comisión. Incluso se considera que es importante lograr una continuidad en los tiempos de capacitación, por lo tanto, se llega a una serie de convenios para hacer la comisión, la cual pueda extenderse en sus actividades, en común acuerdo entre las partes.

Si la empresa considera conveniente dinamizar la propia disciplina de capacitación, entonces se da pie a que se siga en el trabajo el tiempo que se considere necesario, de acuer

do a las características del mismo. Si tomamos en cuenta que cada empresa tiene una serie de disciplinas internas, entonces se dan una secuencia de logros de acuerdo a las políticas con que se actúe. Es importante señalar que se debe tomar en cuenta que no sobrepase un tiempo determinado y no existan logros; para tal hecho, también se hace el señalamiento que una comisión se basa a partir de las necesidades de cada empresa. La propia señalación jurídica-legal impone tiempos y responsabilidades. La comisión tiene como obligación responder, no se trata sólo de integrarse y planificarse, sino su alcance va más allá de lo que se propone como finalidad en el inicio. De ahí el hecho de resaltar los logros y avances de cada una de las manifestaciones organizacionales de las comisiones, que se forman a partir de la creación y constitución legal de las comisiones.

Un hecho legal muy importante, que se hizo mención en el anterior apartado, es el que refiere a las empresas en donde no rija el contrato colectivo de trabajo, y que por política interna, se hace necesario implementar medidas de capacitación. Por tal el art. 153-0 nos dice que: "Las empresas en que no rijan contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años

impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar al respecto, las bases generales y la constitución a la que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento" (7).

Esta medida ante todo responde al control legal que se debe de tener en torno a las políticas que cada empresa emplea en sus campos laborales; ya que de acuerdo a lo establecido en la ley, es importante tener muy en claro y bajo estricto apego a la ley, todo el conglomerado de manifestaciones laborales que de una u otra manera, influyen en el desenvolvimiento productivo de los que toman parte en las Comisiones anteriormente señaladas.

Sobre lo que anteriormente se ha señalado, conviene hacer una consideración que de una manera muy importante influye en los acontecimientos que se den en lo referente al tiempo que duro en acción dicha comisión. Se trata sobre todo de señalar que se dan una serie de medidas de orden legal para

(7) Nueva Ley Federal del Trabajo. Vista panorámica y leyes completas. 1982. Edit. Oliguín, México, D.F. pág. 68.

proteger el papel, que en las comisiones y en sus objetivos_ juegan los trabajadores, finalmente no hay que olvidar que - se trata de solventar unas políticas de adiestramiento y de actualización, para que se den nuevas condiciones en el campo de trabajo.

Dentro de la duración de actividades viene contemplado_ todo un conjunto de elementos que de una manera influyen en - el desenvolvimiento de los acontecimientos que se gestan a - partir de la integración de las comisiones. Pero de igual -- forma es conveniente señalar que se trata sobre todo de te-- ner el margen de tiempo bien definido. Sin duda es importan-- te, ya que se da paso a que la propia empresa vea sus medi-- das que tomará a partir de lo que ahí acontezca, sin impor-- tar los requerimientos; más bien lo importante son los lo--- gros y sus resultados, la influencia de éstos, pero también_ de lo que de ahí emane.

Finalmente, se debe señalar que para el funcionamiento_ pleno de lo que ahí se dé, se requiere de la voluntad de -- quienes toman parte, ya que de muchas formas, se darán acontecimientos que modificarán los tiempos de la producción.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

3.3. Integración y funcionamiento

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, art. 153-I, "La Comisión Mixta deberá integrarse en forma paritaria, es decir, con igual número de representantes, tanto de trabajadores como del patrón. Considerando lo anterior, es conveniente tomar en cuenta tanto para efectos de integración de la Comisión Mixta, como para la elaboración del plan de capacitación lo siguiente:

- El número de trabajadores total que laboran en la empresa.
- El tipo de relación contractual.
 - *Trabajadores sindicalizados.
 - *Trabajadores no sindicalizados.
 - *Trabajadores de confianza.
- El número de establecimientos de la empresa.
- Las áreas administrativas y técnicas" (8).

Esta serie de manifiestos que acompaña la legislación, son del orden totalmente de planeación, ya que de muchas maneras se puede especificar que la Constitución real de los individuos que forman parte, se da a partir de los mismos 11

(8) Ibidem. Pág. 65.

neamientos con los cuales se integra.

El funcionamiento se da a partir de una serie de acontecimientos que se gestan en la misma y heterogénea composición. Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrá contener entre otros los siguientes aspectos:

- 1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- Funciones específicas que deberán realizar.
- 3.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- 4.- Duración en el cargo de los representantes.
- 5.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.
- 6.- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión.
- 7.- Normas de operación para el registro y control de -

sus actividades.

8.- En sus casos, normas de operación a que se sujetarán las subcomisiones y periodicidad en que presentarán sus informes.

Esta serie de estipulaciones, guardan las previsiones de acuerdo a lo que se trate en lo referente a la integración y funcionamiento de los elementos constitutivos de la Comisión. Es importante señalar, que de acuerdo a lo que se logre establecer a partir de esta constitución, será de beneficio no sólo para la empresa, sino para el trabajador mismo.

La integración de una o más comisiones mixtas deberá atender entre otros aspectos lo siguiente:

-Si la empresa tiene Contrato Colectivo celebrado con uno o más sindicatos.

-Si la empresa funciona en un solo establecimiento o si cuenta con matriz y varios establecimientos.

De acuerdo a esta serie de estipulaciones y las que se logren definir, serán los lineamientos a los que se deberá

acotar el sistema de integración; para tal su funcionamiento será de entrada estrictamente definido, de acuerdo a los criterios de integración ya mencionados. Si tomamos en cuenta - que se trata sobre todo de elaborar una serie de medidas de acuerdo al funcionamiento que se va a tener, entonces es conveniente que se definan los elementos característicos del mismo para colocar las referencias legales necesarias para su buen desempeño jurídico laboral.

La integración de las Comisiones no sólo deben de obedecer a las disposiciones legales establecidas en la ley, sino que deben considerarse como un órgano de apoyo, ayuda y autoevaluación de los planes y programas de capacitación.

Desde este punto de vista, podemos considerar a las Comisiones como un órgano de trabajo continuo y de participación, en la que sus integrantes deberán ser personas con características altamente positivas, ya que consideramos que pertenecer a una Comisión Mixta significa para sus integrantes: trabajo, tiempo, estudio, colaboración y autoevaluación.

Para tal objetivo, es importante señalar algunas de las funciones fundamentales de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:

-Vigilar que la empresa cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores conforme a los planes y programas establecidos.

-Evaluar los sistemas y procedimientos de capacitación y proponer medidas tendientes a perfeccionarlos.

-Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación.

-Llevar un registro actualizado de los cursos que se imparten y del personal que recibe la capacitación y adiestramiento.

-Autenticar la constancia de habilidades laborales.

-Evaluar semestralmente el resultado de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

-Contribuir en la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento existentes en la empresa.

De acuerdo a esta serie de funciones fundamentales de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se

logra crear y estructurar una base firme de procedimientos legibles y concisos, sobre lo que cada medida dentro de la Comisión considere un adelanto. Si bien es cierto que de alguna manera, se dan logros específicos, es claro también que se busquen objetivos, para crear expectativas reales de funcionamiento.

La misma lógica que desempeña el seguimiento que se dé a los objetivos planeados, esa lógica, responderá a los resultados obtenidos. Es clara la ventaja de presentar de forma real los posibles alcances si se respetan los lineamientos descritos con anterioridad.

En el pleno real de la integración y su desempeño, se manifiestan una serie de circunstancias que es necesario esclarecer, de manera que se den una serie de elementos que de otra forma podrían prestarse a confusión.

La misma lógica en el desarrollo de esta serie de elementos hace que se tornen más importantes. Se trata de los procesos internos que mencionamos, pero que connotan una serie de manifestaciones, ya sea a favor o en contra. De cualquier manera existe el precedente, de que se presenten alternativas de negociación cuando existe una barrera entre --

miembros de la misma Comisión. Los acontecimientos que se -- prestan para interpretaciones, siempre estarán regulados por lo que estipula la Ley Federal del Trabajo. Se considera conveniente que tengan claro todos los miembros de la Comisión, las estipulaciones legales a las que se tendrán que someter, poniendo especial énfasis en lo concerniente al rubro labo--ral.

La lógica discursiva de quienes forman parte, se mani--fiesta a través de los logros que se puedan alcanzar, teniendo en cuenta que el funcionamiento es fruto de esta serie de acuerdos. La misma integración mixta, como se le denomina, - estará en virtud de la composición real de los integrantes - de la Comisión; ya que ambas partes responden a intereses -- análogos, pero que en cualquier momento se pueden confrontar. Para tal hecho, se mencionan los lineamientos anteriores, -- que son los que dan cuerpo y contenido a los marcos regulatorios legales.

C A P I T U L O I V
IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE LOS TRABAJADORES

CAPITULO IV. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

4.1. Selección de personal.

Dentro de los criterios que se manejan, para la selección de personal, sobresale el de la capacidad que deberán tener quienes resulten beneficiados, ya que se requiere dentro de sus condiciones laborales los siguientes requisitos:

- Mantenerse informado sobre las instituciones de entrenamiento, de los instructores y de los cursos.

- Integrar un grupo de colegas que compartan la información sobre aspectos de entrenamiento.

- Pedir referencias al instructor que se piense contratar y verificarlas.

Más que criterios, para la selección de servicios será conveniente tener en cuenta los puntos anteriores, pero también dentro de la constitución para la selección de Instructores internos y externos, para ejercer los objetivos que se buscan con la capacitación.

Se debe tomar en cuenta, que para conferir importancia a la Capacitación y Adiestramiento, los elementos que influyen en la selección de personal, son de manera muy importante, parte íntegra en el desempeño de los objetivos de la capacitación.

La selección de personal, no es otra cosa, que la organización que le debemos dar a todos aquellos aspectos a cubrir hasta la ejecución de nuestros eventos, comprendidos dentro de los lineamientos de capacitación, una vez que se hayan definidos.

Hacer que coincidan exactamente los requisitos de un punto, con las aptitudes de una persona, requiere de una visión muy completa dentro de los que conocemos como selección de personal. Jurídicamente se trata de solventar una necesidad, pero sobre todo, se trata de cubrir esa necesidad. En otras palabras, existen elementos importantes que tomar en cuenta al contratar personal y éstos requieren de análisis y de una cuidadosa apreciación de quien se va a contratar.

Podemos hacer una serie de referencias que sirven para la argumentación jurídica y administrativa para fundar los criterios de selección de personal. Primeramente, se trata -

de alcanzar a cubrir la vacante de acuerdo a los lineamientos que se busquen cubrir. Es importante señalar que se trata sobre todo de llevar a cabo un proceso que estipula la ley, el cual deberá ser con una persona en plenitud de facultades y mayor de edad.

Un procedimiento común es como sigue:

- a) Una entrevista breve para determinar si el candidato parece tener aptitudes para el puesto.
- b) Una forma de solicitud para contar datos pertinentes, que sirvan a quien hará la selección.
- c) Entrevista y pruebas para clasificar y calificar las aptitudes del solicitante.
- d) Exámenes físicos.
- e) Contratación o rechazo.
- f) Introducción al trabajo y preparación de los expedientes, el personal y el de nóminas.

Cada paso contribuye al paso siguiente. Ante todo se trata de una formalidad necesaria para tener una consideración -- para evaluar, de acuerdo a los criterios que se busquen definir para la aceptación o el rechazo de quien está siendo examinado.

Es importante tener en cuenta que todo responde a una lógica de lograr una clasificación más real, definir al trabajador de acuerdo a las características que lo conforman. La misma respuesta que él origine, tendrá como objetivo conferirle alguna categoría, de acuerdo al nivel de preparación que haya demostrado traer consigo.

Para la selección de personal existen una serie de mecanismos, que cada empresa se encarga de proporcionarle a su departamento de recursos humanos. Pero ante todo se trata de -- formar una amplia base laboral que en cualquier momento pudiera responder a las necesidades de la empresa para fomentar la capacitación que se considere necesaria.

Así tenemos por ejemplo el mecanismo que se conoce como Formas de Solicitud, que son las que proporcionan un medio de registrar información fundamental sobre el solicitante. Se emplean en casi todos los casos, puesto que los informes son --

esenciales no sólo para la selección sino también para las relaciones entre patrón y empleado. Se pueden conseguir diversas formas de solicitud, incluyendo las que sirven para hacer una rápida selección preliminar; las selectivas que contienen preguntas especiales que orientan la capacidad del candidato para determinado trabajo; las solicitudes de apreciación, que suministran puntuaciones con valores diferentes para distintas preguntas que sirve para la selección efectiva; y por último, las solicitudes ordinarias que sirven para reunir datos más o menos generales sobre el solicitante. La información que es aconsejable obtener es la siguiente: identificación completa del solicitante, estado o condición familiar, educación y especialización, experiencia en el trabajo, preferencia de empleo, intereses sociales y referencias.

Todo esto sirve y funciona como motor de apreciación -- del cuadro descriptivo del nuevo elemento en la empresa que se está apegando a este tipo de lineamientos; es muy importante ya que se da un marco introductorio del nuevo elemento.

Uno de los medios más antiguos y más útiles para seleccionar personal es la entrevista. Es único, porque permite ver y platicar con el solicitante para conocerle y complementar los informes de solicitud y observar sus reacciones a si

tuaciones definidas, juzgar pulcritud, viveza, facilidad de expresión y su actitud general.

La planeación de la administración de personal debe incluir la manera de efectuar entrevistas. La entrevista debe planearse para obtener objetivos específicos y reunir los requisitos definidos del proceso de selección. Existe la tendencia a divagar en las entrevistas, perder el tiempo y desviarse en la información, para tal hecho, se trata de fomentar una serie de mecanismos tendientes a agilizar esta realización de manera que confluyan las respuestas que se están esperando con anterioridad. Es conveniente que el asunto en cuestión, que es el de dejar claro el objetivo de la entrevista, fomente una serie de mecanismos para determinar si el entrevistado es apto para cubrir el puesto vacante.

Así vamos clarificando los elementos para entrar a formar parte de la fuente laboral, se trata sobre todo de condicionar el buen desempeño a partir de una serie de lineamientos que se deben conocer por ley con anterioridad. La planta laboral está formada a partir de esta serie de mecanismos introductorios que nos llevan a determinaciones tajantes, aceptar o rechazar. La misma política de selección de personal, responde a esta serie de maquinaciones, que después de deter

minado tiempo se prestan para su aplicación más depurada de acuerdo a las experiencias que se hayan acumulado.

El juicio humano en la selección de personal está asistido por las pruebas. "Las pruebas son apreciaciones de cualidades o características, que se obtienen mediante la observación y calificación de determinadas situaciones estandarizadas" (9). Es fundamental que una prueba mida o aprecie un atributo necesario o altamente deseable para la ejecución del trabajo. Esto es difícil de determinar en algunos casos. Independientemente del objetivo de la prueba, la cuestión es tibia en qué prueba emplear, qué criterio debe seguirse para medir el probable éxito en el empleo y en la interpretación de los resultados, son cosas que deben estar a cargo de personas especializadas en el manejo de pruebas, tal y como lo especificamos al inicio de este capítulo.

Fundamentalmente se trata de lograr un mecanismo de selección riguroso en donde se tome parte íntegra en los lineamientos esbozados con anterioridad, tomando en cuenta los puntos que se busquen cubrir, para acercarse así a la solución del mecanismo que se ha definido. Para tal hecho es im-

(9) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1980, pág. 98.

portante, que de una u otra manera, estos criterios de selección manden sólo a los más calificados para ejercer el trabajo, pero también a aquéllos que pueden desenvolverse a partir de la puesta y demostración de sus facultades.

Si los objetivos de una empresa, al formular una serie de condiciones para aceptar nuevo personal, están encaminadas a proveer de ese elemento faltante, es conveniente que se tome en consideración los elementos descritos con anterioridad. Si la relación desde un principio apunta a una cierta indiferencia por parte de quien tiene el interés por incorporar nuevo personal, entonces los resultados se verán a corto plazo, ya que el resultado de una mala selección repercute inmediatamente en los rasgos de cualquier departamento en las empresas. Esto cuando importan las circunstancias bajo las cuales se han tomado los criterios de selección.

Muchas de las cosas que se manifiestan desde un principio están encaminadas a formular una serie de acontecimientos para cubrir los nuevos campos que la empresa está abriendo, por tanto, es importante no sólo tomar en consideración los criterios, sino también es importante llevar a cabo un proceso de selección en donde el interés vaya mezclado con la preparación que presenta el solicitante. En esta intg

racción comunicativa, es donde se verá cómo se integra el -- nuevo elemento, ya que de entrada este primer instante, sirve para formular situaciones que quizá nunca más se verán -- más adelante.

La misma lógica que se desarrolla presenta características que son presencia común en muchos de los centros laborales en donde se está en condiciones de contratar nuevo personal, que siempre es de manera muy importante, el acto por -- antonomasia bajo la cual se realiza la mayor parte de los -- procesos de selección de personal.

Se ha mencionado con anterioridad las pruebas para elegir al candidato a ocupar la vacante laboral; se habló de el carácter que reúnen este tipo de pruebas. Pero ahora conviene hacer el señalamiento que dentro de los márgenes que definen a este tipo de pruebas, se encuentran las que reúnen no -- sólo utilidad práctica, sino las que funcionan como termómetro de medición para el que se presenta a solicitar el empleo.

Cualquier prueba, para ser de utilidad práctica, deberá ser ante todo: congruente y fehaciente. Para que una prueba -- sea válida se necesita que los resultados estén de acuerdo --

con los hechos conocidos. En otras palabras, la prueba deberá medir lo que intenta que mida. Se le confiere la categoría de medidor del primer contacto del candidato con su fuente de empleo. En muchas de las ocasiones, este tipo de prueba, es determinante para la realización futura del trabajador, ya que se convierte en el parámetro introductorio para conocer al solicitante, y de muchas maneras se le puede conocer mejor posteriormente, una de ellas el desempeño laboral.

Una prueba es fehaciente cuando puede revelar con confiabilidad lo que muestra, es el marco definitorio de los requerimientos de ambas partes: del patrón y del trabajador en la víspera de su contratación.

4.2. Las condiciones laborales y económicas.

Una buena parte de los logros que se alcancen en los procesos de capacitación y adiestramiento, estarán en virtud de éstos bajo los cuales se realizaron. Es importante tomar en cuenta las condiciones que imperan en la vida laboral y familiar del trabajador que va a entrar en el proceso de capacitación; ya que de acuerdo a este tipo de lineamientos, es como se desenvolverá. Muchos de los factores externos re-

percuten directamente en los rendimientos de quienes toman parte en este tipo de mecanismos. Se hace mención a las condiciones externas y a las condiciones internas ya que son -- las determinantes en ambos lados del universo del individuo, que está bajo la observación y que será colocado en posición de ser capacitado para nuevas tareas.

Existen características que deben ser tomadas en cuenta si se quiere llegar a un resultado completo, en donde el mismo plan diseñado para el trabajador, no cuente con altibajos que lo puedan colocar en posición de desventaja para llegar a un acuerdo que lo pudiera marginar de este tipo de mecanismos. Se mencionan las condiciones laborales primeramente. Se trata sobre todo de dotar de una serie de mecanismos dentro de la fuente de trabajo que le permitan al trabajador entrar en el proceso de capacitación, sin que eso repercuta en su posición laboral; al contrario, la empresa debe solventar los gastos mediante el tiempo que dure el proceso de capacitación, ya que el trabajador no está en condiciones de lograr estos dos tipos de ocupaciones. Se han llegado a ---- acuerdos significativos, que incluso la misma ley explica, -- se toman en cuenta las condiciones laborales bajo las cuales opera el trabajador, esto es: horario, distancia de su lugar de trabajo a su hogar, distancia entre los participantes del

proceso de capacitación, esto último con la finalidad de obtener una serie de información que puede ser de gran utilidad para quienes se instalan en este tipo de mecanismos.

Se trata sobre todo de lograr un primer avance en las condiciones que imperan en los recorridos entre el centro laboral y los hogares de los participantes. Esto es en cuanto a las condiciones externas en el rubro laboral que pueden repercutir. Ahora, se mencionaba el rubro del horario, que muchas de las veces se convierte en factor determinante que puede incluso modificar la composición de quienes toman parte en el curso. Ante todo se trata de un proceso convenido, esto es, que cada parte asume su responsabilidad para lograr el mismo fin. La finalidad ante todo es el elemento que se deberá tomar en consideración, ya que las vías que se utilizan para lograr esta serie de mecanismos, serán del todo benéficas para alcanzar el fundamento de este tipo de mecanismos. Es importante tomar en consideración el eje central de este tipo de procesos, que correspondan al patrón. Su papel que juega en estos mecanismos es determinante para el buen desempeño del mismo. Sus intereses deben hacer que el plan que se ha diseñado implique una responsabilidad total de su parte. Esto es, que sea flexible en cuanto a permitir que los trabajadores en horas de trabajo, se les haga tomar par-

te en el curso de capacitación convenido. Esto a manera de que se lleguen a determinaciones que hagan que funcione de manera adecuada el desempeño de quienes laboran ahí. Se trata sobre todo de otorgar facilidades a los participantes en este tipo de procesos, ya que se mencionó con anterioridad, la finalidad última de este tipo de mecanismos es hacer que el trabajador progrese al lado de su fuente de trabajo, y -- que la empresa sea parte activa en este proceso que lo involucra desde su misma gestación.

De cualquier forma, las condiciones laborales serán negociadas por parte de quienes tienen la representatividad en los lineamientos generales, en este caso el sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores. Se ha mencionado que forman parte integral en el diseño y planificación de -- los planes de capacitación, pero es importante especificar en qué medida toman parte.

Ante todo se trata de solventar este tipo de mecanismos haciendo lo mejor que puedan lograr, que en este caso es demostrar interés y deseos de superación. Pero que los conocimientos adquiridos sean de gran utilidad para quienes toman parte de él. Deberán alcanzar el nivel óptimo de aprovechamiento, para que de esta manera se logre un rédito en las ga

nancias, que en este orden son del orden laboral y práctico.

Bajo esta expectativa, el rendimiento de los trabajadores se podrá traducir a términos diferenciales en cuanto al nivel de aprovechamiento que se demuestre al momento de regresar a la fuente de labores. Fundamentalmente se trata de lograr con los lineamientos a favor en cuanto a las condiciones laborales, que el trabajador aproveche al máximo sin tener que preocuparse por su desempeño en ese momento en su fuente de trabajo. También es importante señalar que se trata de lograr un resultado benéfico, a través de quienes se encargan de proporcionar los conocimientos que transmitirán a los trabajadores, ya que es fuente de primer orden en lo concerniente al nivel de motivación y de compromiso que pueden transmitirles a los participantes.

Las condiciones laborales son de vital importancia para que se logre un cabal desempeño. Si bien como menciona el maestro Mario de la Cueva: "Se trata de dotar de una seguridad al trabajador, hacerlo parte íntegra del proceso al cual se está sometiendo para que tenga claro dos cuestiones fundamentales: que será para su beneficio, y que repercutirá en su posición en la empresa al adquirir nuevos conocimientos" (10).

(10) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1990. Pág. 269.

Como se puede percatar en los renglones anteriores, se hace necesario que un proceso de capacitación cuente con la seguridad que sólo con el desvanecimiento de presiones en ese momento para el trabajador, por parte de su fuente de trabajo, se pueden lograr resultados óptimos y eficientes.

En cuanto a las condiciones económicas, es importante tomar en consideración, que durante el período que dure el proceso de capacitación, el trabajador estará bajo el goce de sueldo en circunstancias similares a que si se estuviera desempeñando en su puesto en ese momento.

Esta serie de lineamientos requieren ante todo la responsabilidad del patrón; ya que por ley, le corresponde cubrir el mismo sueldo de los trabajadores, como si estuvieran desempeñando en ese momento sus labores. Es importante señalar esto, ya que muchas de las veces se trata de fingir una serie de elementos de carácter económico, para excluirse de las responsabilidades. Esto es penado por la ley, ya que se considera una violación a los convenios suscritos en la Secretaría del Trabajo, además de que se trata de un servicio dentro de los mecanismos internos de cada empresa, esto muchas veces no queda claro. Se debe tratar de evitar las interpretaciones, que en mucho dañan la imagen y el contexto.

real de las leyes al respecto. Se evita así las violaciones, que las más de las veces se encuentran dentro de los procesos que unen a la legalidad con el carácter efímero de muchas empresas.

Para que las condiciones económicas funcionen de acuerdo a lo establecido, se hace necesario que se tomen una serie de decisiones que involucran al sindicato y a los representantes patronales. Esta serie de convenios tienen como finalidad lograr avances en el proceso de capacitación, de manera que no represente una pérdida para la empresa, el hecho de financiar un proyecto en el cual no se lograran resultados eficientes y benéficos para al menos colocar a la empresa en otra posición.

Es importante que se tome en cuenta que dentro de los lineamientos a seguir dentro de las políticas de la empresa, se hace necesario que avancen en los objetivos para los cuales se ha instituido los lineamientos de capacitación y actualización. Un concepto fundamental, estriba en la adquisición de material y equipo novedoso en los procesos anteriormente señalados. Este rubro constituye un aspecto importante en la mecánica de acentuar la importancia que se le confiere al mismo mecanismo. Las condiciones económicas se logran

adelantar de manera por demás importante en la consecución de sus objetivos. Se trata de implementar una serie de adecuaciones de orden tecnológico, a los cuales la empresa está en condiciones de avanzar por su misma infraestructura económica. El adiestramiento y la capacitación están consideradas dentro de los mecanismos que la infraestructura permite implementar para así lograr un avance tecnológico.

Como mecanismo bajo el apego jurídico, las condiciones laborales y económicas reúnen una importancia para solventar el proceso óptimo en el desempeño de los objetivos trazados. Sin duda, el alcance de los mecanismos referidos en este trabajo estarán en la medida de los recursos que se le destinen al mismo. Esto tomando como punto vital en el desempeño que se logre del mismo por parte de quienes llevan a cabo el proceso central, en este caso los trabajadores.

Otro punto importante que es conveniente señalar, es el que se refiere al centro de la lógica en el desenvolvimiento y desempeño de una serie de circunstancias, bajo las cuales se manifiesta el proceso descrito aquí. Se viene conformando una reorganización que incluye a los dos puntos mencionados aquí, que son los que tratan sobre la misma condición de trabajo y que se desempeña a partir de una base sólidamente re-

forzada en lo económico.

Si tomamos en cuenta la condición del trabajador, estaremos en condiciones de apreciar mejor la perspectiva de este punto tratado. Se trata de tomar sus intereses los cuales ilustran su condición dentro de la empresa. Se trata sobre todo de avanzar en el mecanismo apropiado para que se conjuguen ambas partes, tanto lo laboral como lo económico. La finalidad encierra una serie de circunstancias que se han ido detallando en éste y otros puntos anteriores, pero lo que importa es subrayar el carácter de modernización que implica cualquier proceso de capacitación.

Finalmente se lograría un avance en los requisitos para los cuales han sido emplazados los trabajadores al ser parte del proceso de capacitación. La misma finalidad que unifica al patrón y a los trabajadores, la comparten al ser parte integral de los procesos de acomodamiento, los cuales originan un mecanismo de las características descritas con anterioridad. El desempeño es la parte medular que define el alcance bajo el que se crean nuevas expectativas en el trabajo y en la capacitación.

Las condiciones laborales y económicas en los rubros --

que implican mecanismos de capacitación, estarán dados bajo la visión de fomentar una responsabilidad de los participantes hacia su empresa, pero sobre todo a valorar su fuente de trabajo; no sólo como bastión de sostén económico, sino como fuente de superación y de logros laborales que implican toda una serie de avances en materia de legislación laboral.

Si bien como menciona el maestro De la Cueva: "El logro no es otra cosa que el resultado que el trabajador aporta a su fuente de trabajo al hacer de su capacitación un enriquecimiento al sostenimiento de este tipo de mecanismos, que -- por ley están reglamentados a su favor en el desempeño laboral" (11).

4.3. La adquisición de mejores posiciones en la empresa.

En lo tocante a este tipo de manifestaciones laborales, se dan a partir de ciertos criterios que se describen a continuación.

Se reconocerán logros y avances en lo concerniente a su desempeño laboral de cualquier trabajador. Pero si bien es -

(11) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 320.

cierto que se trata también de lograr un avance en los mecanismos de desenvolvimiento al interior de la empresa así como de manifestar un reconocimiento a quienes por su desempeño han logrado resultados óptimos en su trabajo, esto de manera tal que se definen a partir de la eficiencia, el cumplimiento, el desenvolvimiento, pero sobre todo en el valor de quien considera a su fuente de trabajo el punto central para manifestar su aprendizaje y su entrega.

Por ley se establece que cualquier trabajador de acuerdo a su desempeño y logros laborales, se hará acreedor a un ascenso, tomando en cuenta sus atributos tanto de tiempo como de persona. Se trata sobre todo de lograr un alcance en el propio desarrollo personal, y así estimular a quienes rodean a esta persona que se ha manifestado por alcanzar este reconocimiento.

Al respecto, el art. 159 de la Ley Federal del Trabajo, (en su nueva edición) define que: "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la cate-

goría inmediata inferior a aquélla en que ocurre la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud" (12).

Un aspecto muy importante en el anterior párrafo citado, es el que refiere al hecho de que se deben conjuntar dos requisitos para la obtención de un puesto de mayor responsabilidad: contar con un tiempo determinado en la empresa laboral, y de que debe reunir los lineamientos aptos de conocimientos de manera que pueda cubrir el nuevo compromiso.

Con esto nos podemos dar cuenta que se trata de llevar adelante un desenvolvimiento fundado en el desempeño y en la importancia que se le confiere a la fuente de trabajo, como motor para la realización personal en el terreno laboral.

El fundamento central en lo referente a la adquisición de nuevos escalafones en el terreno laboral, responde a una

(12) Nueva Ley Federal del Trabajo. Ediciones Andrade. México, 1970, Pág. 98.

necesidad, que se funda en el pleno desenvolvimiento de los intereses de quienes toman parte en el mecanismo laboral. Lograr una movilidad laboral que mantenga al trabajador estimulado y sobre todo motivado, para que su desempeño laboral -- abarque las expectativas que se pueden lograr si se mantiene en constante superación, es la meta.

Así como lograr un desenvolvimiento óptimo que logre hacer que la empresa tenga réditos que le den un plano general de los cambios que se puedan hacer, de las promociones que se puedan implementar. El objetivo de entrada estriba en el futuro de la empresa y de sus trabajadores, que se le configure una singularidad de mayor nivel conforme se avanza en el desempeño laboral; pero sobre todo el mismo proceso hace que el trabajador se involucre cada día en su trabajo, de manera que se tiene un desenvolvimiento que abarca una serie de --- acontecimientos que se condicionan y se interactúan de manera íntima.

De gran valor para el trabajador, la promoción, está -- considerada como una respuesta a los esfuerzos y sacrificios que muchas de las veces tarda en llegar. Pero sobre todo se trata de lograr una serie de avances cuya envergadura logren transportar al involucrado a otro plano en el desempeño labo

ral.

Ante todo se tienen antecedentes que en determinado momento pueden ser fundamentales para lograr un acoplamiento de intereses. Por un lado los intereses del patrón, el cual requiere de nuevo personal para cubrir ciertas necesidades y necesita gente que haya estado laborando en la empresa y cuyo desempeño sea de manera particular muy importante para el desenvolvimiento de quienes lo rodean, esto es, que su poder de decisión sea lo suficientemente importante para tomar determinaciones tajantes, que de alguna manera influyan en el curso de los acontecimientos a los cuales él tiene contacto. Sobre todo también, se trata de que el trabajador aumente su nivel de conciencia y de involucramiento en el mecanismo de adquisición de mejores condiciones laborales y económicas, que eso significa un ascenso; pero también es importante que se tenga en consideración un cierto número de lineamientos que partan a quien se está en proceso de selección para hacerlo consciente de sus nuevas responsabilidades. En otras palabras, se trata de involucrar más al trabajador a sus labores, de manera tal que lo asuma suyo enteramente.

De muchas maneras solventaremos una serie de mecanismos tendientes a hacer de este proceso, un proceso viciado; pero

la ley en este rubro es muy clara al tomar consideraciones - que sólo se definen de cierto criterio y de nivel de desempeño de quienes toman parte en este mecanismo.

De manera muy importante se trata de lograr un desenvolvimiento que responda a las necesidades de la empresa como - del empleado. Por algo se llega a una relación, cuando el ascenso es importante, de más estrecha cordialidad. Sin descartar posibles fricciones futuras, se trata de fomentar una serie de ascensos, en cuyo fondo descansa una filosofía del -- trabajo que comprometa los niveles de calidad y eficiencia, -- ya que son fundamentales para todo aquel desempeño laboral - que tenga interés de seguir adelante en la consecución de -- sus objetivos laborales y sobre todo, económicos.

La importancia que reviste esta serie de mecanismos, está dada a partir de una serie de medidas tendientes a reforzar la planta productiva. Ante todo hacer que el mismo proceso avance por el sendero de las respuestas que el trabajador busca al involucrarse en el campo laboral. Pero de la misma manera, es importante rescatar el hecho de que el trabajador más capacitado y más apto, es al que se le confiere la jerarquía de ascenso en el desempeño laboral.

De la misma manera, todo trabajo reditúa una ganancia, no sólo en el rubro económico, sino en el aspecto humano, -- que es la experiencia. La experiencia laboral está fundada -- en el nivel de conocimientos que se obtengan por parte de -- los que se involucran en su trabajo de manera tal que en de-- terminado momento hagan de él, el mecanismo de movilidad so-- cial.

"Los Escalafones en las empresas estarán en proporción -- a la importancia que ésta tenga en el campo productivo en -- el cual se desenvuelva" (13). Esto es de manera real, muy -- importante ya que de acuerdo a los límites que la propia em-- presa tenga, en esa proporción serán los límites a los cua-- les se tenga que someter los trabajadores más aptos para ocu-- par puestos de mayor jerarquía.

Esto responde a una lógica de distribución a la cual se le debe conferir una importancia económica. Sin duda, los -- mismos lineamientos que la empresa haya definido a partir de sus criterios de ascenso y promoción, estarán en total co-- rrespondencia con quienes se apoyan en este rubro. El mismo -- trabajador sabe de sus límites dentro de la empresa, pero co--

(13) Arias Galicia, Fernando. Op. Cit. Pág. 163.

mo respuesta a estos límites se esfuerza por capacitarse de manera tal que en determinado momento esté en condiciones de asumir una nueva responsabilidad.

Finalmente, con esto se lograría una serie de mecanismos de avance, dentro de los cuales se busca encontrar respuestas a las necesidades que surgen de los procesos de capacitación y aprendizaje de nuevas técnicas, sobre todo por la importancia que se le confiere dentro de los procesos de modernización, a este tipo de lineamientos jurídicos-legales.

CONCLUSIONES

I N T R O D U C C I O N

Ante todo, ¿qué se puede concluir de una serie de mecanismos legalmente constituidos, que cada día toman más importancia? Sobre todo se trata de dejar en claro, el proceso -- por el cual el trabajador se involucra en un mecanismo tendiente a redituarle mejoras. Se habló de la importancia que tiene una disciplina como es la capacitación, que por demás involucra a los sectores que sostienen la producción o el -- servicio de un bien: los trabajadores y los patrones (o el -- patrón).

La misma lógica discursiva por la cual abordamos este -- trabajo, nos da por definición una serie de elementos que de muchas maneras se someten a un proceso de redefinición y de -- actualización, que compromete a ambas partes señaladas. Se -- fomentaría el mejoramiento y la participación activa de la -- planta laboral en las necesidades de la empresa; son necesidades fundadas en el contacto con la realidad plena, de la -- cual toda empresa de nivel mediano hacia arriba, necesita -- adaptar y adoptar para que su desempeño se vuelva más efi--- ciente y más actualizado, en comparación con el que contaba -- con anterioridad. El desenvolvimiento está en función de --- quienes asuman este compromiso como parte de su formación la

boral, que a posterior, les reedituará una ganancia de manera más importante.

Se definen una serie de criterios, que a partir de la interpretación de las nuevas legislaciones, emanadas de la reforma laboral de 1970, se hacen efectivas en estos tiempos de cambios e innovaciones tecnológicas. Se requiere hoy más que nunca, niveles óptimos de desenvolvimiento y desarrollo en la producción y en los servicios, pero sobre todo se requiere de una mayor compenetración de los actores fundamentales en estos procesos, como son los trabajadores.

En la medida en que se den una serie de resultados óptimos, como lo señalamos al final, en esa medida se lograrán una serie de creaciones de mayor envergadura que involucra cada día a más trabajadores: a los mecanismos de capacitación y adiestramiento. Se definirán una serie de objetivos a corto plazo, que pueden repercutir en el desenvolvimiento de la planta productiva.

Es importante hacer mención de los capítulos que la ley específica sobre el proceso y capacitación y adiestramiento. Se trata de una legislación que vela por los intereses y la movilidad de quienes toman parte en este mecanismo. Su pro--

La superación estará determinada por los recursos a los cuales tengan acceso. Si bien es cierto que se trata de solventar una serie de mecanismos tendientes a reforzar su desenvolvimiento, este mismo proceso es el que determina el pleno desarrollo y el cabal funcionamiento para el cual fue concebido.

Para tal medida se hizo alusión y se plantearon los procesos por los cuales se alcanzan mayores logros; como es el de asumir responsabilidades conjuntas, vías las integraciones de comisiones mixtas, para cada empresa que se vaya a avocar a un proceso de capacitación.

Estas comisiones funcionan a partir de la concepción -- que se tenga de la capacitación; si es de suma importancia para el desempeño interno de la empresa, la comisión velará por el desempeño de quienes tomen parte así como en la designación de los recursos que sean necesarios. Para tal hecho es importante considerar el nivel que se pueden alcanzar en los cursos de capacitación; nivel que la propia comisión estará encargada de evaluar.

La importancia que se le confiere a este proceso está de nuevo en función de los procesos que se gestan en el pre-

sente. Hoy las economías y por ende las industrias, necesitan de mecanismos que las hagan más competitivas. Su mismo proceso y desenvolvimiento es factor determinante en su importancia en los intercambios comerciales. La actualización y la modernización de la planta productiva, conlleva una serie de manifestaciones que determinan su adaptación al nuevo clima que se representa en los nuevos niveles de competitividad y sobre todo, en los mecanismos para hacer más eficiente la planta productiva; uno de estos mecanismos descansa en la capacitación y el adiestramiento que se exigen en el presente.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

FUENTES DOCTRINALES

- 1.- Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Edit. Trillas. México. 1980.
- 2.- Acosta Romero, Miguel y Garza Campos, Esther de 1a. Derecho Laboral Bancario. Doctrina, Compilación Legal y Jurisprudencia. Edit. Porrúa. México. 1970.
- 3.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1984.
- 4.- Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. 8a. edic. Edit. Porrúa. México. 1991.
- 5.- Buen, Nestor de. La Reforma del Proceso Laboral. 2a. edic. Edit. Porrúa. México. 1983.
- 6.- Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1987.
- 7.- Cueva, Mario de 1a. Seguridad Social. Derecho Colectivo del Trabajo. Sindicación. Edit. Porrúa. México. 1991.
- 8.- Cueva, Mario de 1a. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12a. edic. Edit. Porrúa. México. 1990.
- 9.- Delgado Moya, Ruben. El Derecho Social del Presente. Derecho al Trabajo, al Capital y a los Instrumentos de Producción, Distribución y Consumo. Edit. Porrúa. México. - 1977.
- 10.- Gutierrez Aragón, Raquel. Lineamiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. 9a. edic. Edit. Porrúa. México. 1991.