



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DEL CEMENTO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA.

CARLOS CALDERON CEPEDA
ROSA LILIA RODRIGUEZ

1 9 7 8



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración

LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DEL CEMENTO EN MEXICO

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Que para obtener el Título de Licenciado en Administración
presentan:

Carlos Calderón Cepeda.

Rosa Lilia Rodríguez Gutiérrez.

Director : C.P. y L. A. Alberto Madariaga Saulny.

1 9 7 8

8960

A MIS PADRES:

DR. EDUARDO RODRIGUEZ CRUZ

SRA. FABIA GUTIEREZ DE RODRIGUEZ

Con amor y agradecimiento.

A MIS HERMANOS:

EDUARDO

HILDA LINA

OTTO

RICARDO

A MIS MAESTROS Y PERSONAS QUE CONTRIBUYERON EN LA
REALIZACION DE ESTE TRABAJO

I N D I C E

	Págs.
I. INTRODUCCION	1
II. ANTECEDENTES Y ASPECTOS LEGALES	2
1. Ley Federal del Trabajo, 1931	4
2. Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada, 1968	9
3. Nueva Ley Federal de Trabajo, 1970	9
4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación, 1978	11
III. DEFINICION DE CONCEPTOS	25
1. Adiestramiento	
2. Entrenamiento	
3. Capacitación	
4. Educación	26
IV. SISTEMAS DE CAPACITACION	27

V.	INSTITUCIONES QUE OTORGAN CAPACITACION	29
VI.	DESARROLLO DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO EN MEXICO	32
	1. Capacidad Instalada y Producción de la Industria del Cemento	38
	2. Consumo Nacional Aparente	39
	3. Ventas	39
	4. Inversión por Hombre Ocupado	40
VII.	CAMARA NACIONAL DEL CEMENTO	52
VIII.	ENCUESTA	54
	1. Objetivo General	54
	2. Determinación de los Puntos a Investigar ..	55
	3. Diseño del Cuestionario	56
	4. Resultado de la Encuesta	57
	5. Tabulación y Análisis	59

IX.	CONCLUSIONES	83
X.	NOTAS	86
XI.	BIBLIOGRAFIA	87

I

INTRODUCCION

La importancia de la capacitación ha sido básica en el desarrollo histórico, sin embargo, debido a la acumulación de conocimientos que se han logrado actualmente y a la rapidez con que es necesario adquirirlos, su relevancia se ha visto incrementada recientemente y se ha convertido en un factor determinante del desarrollo de los países.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 28 de abril de 1978 en materia de capacitación y adiestramiento hacen obligatorio para las empresas el capacitar a sus trabajadores y establecer sistemas para --llevarla a cabo.

A nuestro juicio esta obligatoriedad hace necesario estudiar la situación actual de la capacitación en las diversas ramas industriales.

Dada su importancia económica y considerando la falta de información que existe, decidimos elaborar el trabajo sobre la industria del cemento.

Creemos que los resultados obtenidos permiten tener una imagen de cual es la situación de la capacitación en esta rama industrial.

II

ANTECEDENTES Y ASPECTOS LEGALES

Durante la época prehispánica en nuestro país, los padres de familia transmitían a sus hijos las habilidades y conocimientos en el oficio -- que desempeñaban.

Con la conquista, los frailes misioneros introdujeron y difundieron las costumbres hispánicas. La enseñanza y capacitación se impartía a través de gremios, unidos por metas e intereses comunes, con el propósito básico de ayuda, protección mutua, etcétera.

Los gremios estaban formados por tres clases de trabajadores. Existían los maestros, los aprendices y los oficiales o trabajadores.

A partir de la Independencia se crearon diversas instituciones, las que se impartían conocimientos sobre diversos oficios. En esa época aparece la primera mención acerca de aumentar los conocimientos de los trabajadores, a sugerencia de José María Morelos y Pavón, en la Constitución de Apatzingán.

Más tarde durante la Reforma, se inicia el proceso de industrialización fundamentalmente de carácter extractivo, en donde con capi---

tal extranjero es utilizada mano de obra del país en actividades básicamente de explotación minera, ocupando los extranjeros los niveles superiores.

En la época Porfirista, durante el movimiento de Cananea en 1906, los trabajadores elaboraron un pliego de peticiones, solicitando que se ocupe el 75% de Mexicanos y el 25% de extranjeros, en igualdad de aptitudes; así como también propugnan por tener derechos a ascensos de acuerdo a sus capacidades, un sistema de salarios justos, libertad sindical y mejores condiciones en el trabajo.

En ese período no se le dió mucha importancia a la capacitación de la mano de obra nacional, dándose preferencia a la ocupación de técnicos extranjeros en el país.

Fué en 1931, en la primera Ley Federal de Trabajo, que se estableció el ordenamiento laboral concerniente a la capacitación, señalando la obligación de las empresas a tener aprendices.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE

1931

Preceptos relacionados con capacitación.

A) FRACCION XXI DEL ARTICULO 111

"Los patrones que empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales en centros especiales nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a sus órdenes más de dos mil trabajadores, deberán sostener en las condiciones antes indicadas, tres pensionados.

El Patrón sólo podrá cancelar la pensión cuando es reprobado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos años al patrón que los hubiere pensionado".

En esta fracción se señala que las empresas le brinden oportunidad al trabajador o al hijo de este, de incrementar sus conocimientos,

con la posibilidad de ascender en su empleo, respetando siempre los derechos de escalafón de antigüedad de otro trabajador.

Consideramos que está mal empleado el término "PENSIONADOS", pero por tratarse de una transcripción esta tomado tal cual.

B) TITULO TERCERO. - EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 218. - "Contrato de Aprendizaje, es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

ARTICULO 220. - "El Contrato de Aprendizaje, deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponde al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje".

ARTICULO 221. - "Es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa, aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión y oficio, que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante un aprendiz, dichos aprendices-

gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este título.

Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación".

ARTICULO 223. - Son obligaciones del aprendiz :

I. - Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón.

II. - Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que este aprendiendo.

III. - Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares respeto y consideración.

IV. - Cuidar de los materiales y las herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que están expuestos.

V. - Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y

VI. - Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño de su trabajo".

ARTICULO 224. - "Son obligaciones del maestro o patrón en su caso, para con el aprendiz :

I. - Proporcionar la enseñanza en el oficio a que aspira aprender.

II. - Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otra cosa.

III. - Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra.

IV. - Al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y

V. - Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere".

ARTICULO 225. - "El Patrón o Maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad;

I. - Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y

II. - Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio que se trate".

ARTICULO 226. - "El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone al patrón el artículo 224.

En este caso y en el despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización".

ARTICULO 227. - "Los aprendices de oficio calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, precedido por un representante que designe el inspector del trabajo.

El jurado resolverá a mayoría de votos y, en su caso, certificará por escrito, que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje".

A través de este contrato, las personas que carecían de educación y de medios para prepararse podían adiestrarse en un oficio o especialidad

y de esta manera lograr los medios para su subsistencia.

A pesar de estos beneficios el contrato de aprendizaje presenta ---
 ba dos serias desventajas; no reglamentaba debidamente el salario que le
 correspondía al aprendiz, ni establecía el tiempo máximo de duración del
 aprendizaje.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA.

1 9 6 8

Presenta un agregado en el artículo 111 Fracción XXI :

"También los patronos facilitarán en sus respectivos centros de --
 trabajo, por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajado
 res en sus mismas especialidades".

Observamos que no especifica que sistema debe utilizar el patrón-
 para otorgar las facilidades, y no establece las circunstancias que le dan-
 el carácter de obligatoria para el patrón.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1 9 7 0

En esta Ley desaparece el contrato de aprendizaje.

El principio del Contrato de Aprendizaje de la Ley de 1931 era adecuado, ya que tenía por objeto preparar a la gente para que fuera capaz de desempeñar debidamente un trabajo, al mismo tiempo que permitiera obtener un ingreso. El fracaso de esta figura se debe a que como ya dijimos no se reglamentaron dos aspectos: la duración del contrato de aprendizaje que debió de haber sido improrrogable y con una duración no mayor a un año, y en segundo lugar se debió establecer el salario del aprendiz de tal manera que permitiera un ingreso justo y en ningún caso significativamente inferior al salario mínimo general.

El Artículo 132 de la Nueva Ley Federal del Trabajo incluye la --fracción XXI del artículo III de la nueva Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada de 1968, en las siguientes fracciones :

FRACCION XIV. --Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o sea uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan -

terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que lo hubiese becado, durante un año por lo menos".

FRACCION XV. - "Organizar permanente y periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantar en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán de la ejecución de los cursos o enseñanzas".

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

EN MATERIA DE CAPACITACION

28 DE ABRIL DE 1978

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

En la constitución y en la Ley se Establece la obligación de los patrones de otorgar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores sin ninguna distinción. (Fracción XII del Apartado A del Artículo 152-A de la Ley Federal del Trabajo).

En lo relativo a la materia de capacitación y adiestramiento, las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado día 28 de abril, establecen concretamente las siguientes obligaciones para el patrón :

- 1). - Capacitar y adiestrar a todos sus trabajadores sin distinción.
- 2). - Incluir cláusulas sobre este tópico tanto en contratos individuales como colectivos y ley.
- 3). - Constituir, en el seno de la empresa, Comisiones Mixtas de Capacitación y, en su caso, participar en la integración de comités por rama o actividad.
- 4). - Elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento y presentarlos para su aprobación ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- 5). - Expedir a los trabajadores constancias de capacitación y adiestramiento.
- 6). - Cubrir el costo de la capacitación.

SUJETOS DE CAPACITACION

Son todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su

categoría, en virtud de que la Ley no distingue entre obreros, empleados de base, de confianzas y directivos.

Deberán ser capacitados :

- a). - Los trabajadores que pretendan ingresar a la empresa;
- b). - Los trabajadores de nuevo ingreso, para su puesto y para cubrir vacantes de puestos superiores; si el trabajador de nuevo ingreso requiere capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan a la empresa.
- c). - Los trabajadores temporales, en su puesto y para cubrir vacantes;
- d). - Los trabajadores de planta, igualmente en su puesto y para cubrir vacantes;
- e). - También podrán los trabajadores ser capacitados en una actividad distinta si así lo desean, en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

OBJETO DE LA CAPACITACION

- Actualizar los conocimientos del trabajador en la actividad que desempeña y proporcionarle información sobre la nueva tecnología de su actividad;

- Preparar al trabajador para el ascenso;
- Abatir riesgos de trabajo;
- Incrementar la productividad y,
- En general mejorar las aptitudes del trabajador.

Del último de estos objetivos se ve que en realidad puede darse capacitación para cualquier cosa. Por otra parte el objetivo de incrementar la productividad permite a la empresa dirigir el aprendizaje hacia las -- áreas de mayor interés (Artículo 153-F).

LUGAR Y FORMA DE PRESTAR LA CAPACITACION

La capacitación y el adiestramiento pueden proporcionarse dentro o fuera de la empresa con personal propio o ajeno en instituciones u organismos especializados o mediante la adhesión de las empresas a los sistemas generales que se establezcan (Artículo 153-B).

REGISTRO DE INSTITUCIONES Y PERSONAL DOCENTE

Las instituciones y los sistemas deberán estar registrados en la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículo 153-C).

CURSOS Y PROGRAMAS INDIVIDUALES O COLECTIVOS

Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento podrán -- ser para un establecimiento, una empresa, varias de ellas, por la rama

Industrial o actividad (Artículo 153-D).

Esta gran flexibilidad es uno de los aspectos más positivos de la -- Ley. Hace posible aprovechar los sistemas establecidos en las empresas, individuales y colectivos, o el sistema de enseñanza tecnológica de la Se-- cretaría de Educación Pública; posibilita la capacitación en forma conjunta lo que es de gran trascendencia para la pequeña empresa ya que, individualmente le sería imposible cumplir (Artículo 153-B).

HORARIO DE LA CAPACITACION

La capacitación deberá impartirse al trabajador durante las horas-- de su jornada, sin embargo se contempla algunas excepciones (Artículo -- 153-E).

- a). - Que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse en otra forma o sea fuera de jornada o dentro o fuera de la jornada en cualquier proporción.
- b). - Que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña, en este caso la capacitación se realizará fuera de la jornada.

La primera excepción establece la importancia de un convenio en-- tre los trabajadores y el patrón. La segunda hace necesario determinar -- con precisión que es lo que se va a entender por "la ocupación desempeñada" y así definir, por ejemplo, si la capacitación para ascenso debe realizarse fuera o dentro de la jornada de trabajo (Artículo 153-E).

CAPACITACION INICIAL

La capacitación inicial para el empleo que se va a desempeñar se realizará conforme a las condiciones que se estipule en los contratos colectivos. Surge así como indispensable la necesidad de establecer disposiciones mediante la negociación colectiva que regulen las características especiales y sistemas de evaluación del personal sujeto a capacitación para ingresar a la empresa. Confirmando lo anterior, la Ley establece que podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta la cláusula de admisión (Artículo 153-G y 153-M, segundo párrafo). Estas disposiciones dan base para implementar en los contratos colectivos el contrato de capacitación.

En el caso de no tener contrato colectivo convendría incluir cláusulas sobre este tema en los programas de capacitación y adiestramiento pactados con los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Como obligaciones a cargo de los trabajadores están : Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del proceso de capacitación; atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación y aptitud requeridos (Artículo 153 '1).

Los exámenes de evaluación pueden servir para establecer la aptitud de los trabajadores.

CONSTANCIAS DE CAPACITACION

Los trabajadores que aprueben los exámenes que se fijan en los cursos deberán recibir por parte de la entidad instructora una constancia de habilidades laborales que será inscrita en el padrón de trabajador capacitado. Si un trabajador se niega a recibir la capacitación y el adiestramiento conforme a los planes convenidos, alegando que se encuentra capacitado, deberá demostrarlo documentalmente o en su defecto aprobar el examen de suficiencia que determine la autoridad y que practique la entidad instructora.

Las empresas están obligadas a enviar listas de las constancias que hayan expedido a la UCECA mismas que surtirán plenos efectos para acceso dentro de la empresa que haya proporcionado la capacitación, en caso de existir varias especialidades o niveles para el puesto a que la constancia se refiere, se determinará mediante un examen que practique la Comisión Mixta para cual es apto el trabajador (Artículo 153-U y 153-V).

SISTEMA DE ESCALAFON

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación será cubiertos escalafonaria-

mente por el trabajador mas antiguo de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión; acentuándose con esta disposición el llamado escalafón ciego.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, al ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales no existen en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos, y no haya un procedimiento establecido en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

Resalta este artículo la importancia de establecer reglas para determinar la aptitud y de establecer con toda claridad el escalafón (Artículo 159).

Este artículo desalienta a quienes son más aptos y aprovechan mejor la capacitación e incide determinante y negativamente en la productividad, ya que, los trabajadores con menos tiempo en la empresa saben que es casi imposible ascender y los más antiguos sienten que no necesitan esforzarse pues saben que el ascenso es casi automático.

TRABAJADORES MENORES DE EDAD

A los trabajadores menores deberá dárseles el tiempo necesario --

para cumplir sus programas escolares, proporcionarles capacitación y -- adiestramiento y dar a las autoridades de trabajo los informes que le solliciten.

PLANES Y PROGRAMAS

Existe la obligación de elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento de común acuerdo con los trabajadores, en el caso de que exista contrato colectivo con el Sindicato (Artículo 153-M) y en aquellas empresas donde no existan deberá de llegarse a un acuerdo común con los trabajadores (Artículo 153-A y 153-O). En el caso de que haya contrato colectivo, dentro de los 15 días siguientes a la celebración o revisión del mismo se deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Todas aquellas empresas que revisen contratos colectivos después de la expedición de la Ley tienen que incluir cláusulas relativas a capacitación.

Las empresas en las que no rija contrato colectivo deberán someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo sus planes de capacitación y adiestramiento dentro de los primeros 60 días de los años impares, por lo cual estas empresas tienen plazo hasta el primero de marzo 1979.

Los contratos ley deberán incluir las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas en la rama industrial de que se trate.

REQUISITOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

Los programas y planes deberán cumplir con lo siguiente : no referirse a períodos mayores de 4 años, comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa, precisar las etapas en las que se impartirá la capacitación al total de los trabajadores; señalar el procedimiento de selección para establecer el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; especificar el nombre y número de registro de las entidades instructoras y aquellas otras que se establezcan y las derivadas de los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo aprobará u ordenará las modificaciones que estimen pertinentes a los planes y programas, si en 60 días éstos no han sido objetados se entenderán definitivamente aprobados (Artículos 153-O y 153-Q).

Esta aprobación implica una seria limitación a la contratación colectiva que afecta su esencia, pues ahora las autoridades administrativas tienen la facultad de revisar y modificar lo ya pactado, mediante el libre acuerdo de las voluntades, que queda sujeto a una decisión administrativa.

La falta de cumplimiento de la obligación de presentar los planes de capacitación a la Secretaría, o aquéllos presentados que el patrón no los lleve a cabo, provocará la aplicación de sanciones económicas que

pueden ser duplicadas si la omisión no se subsana dentro del plazo que la autoridad del trabajo le señale al patrón omiso.

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION

En cada empresa se deberá constituir una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento integrada con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón los cuales vigilarán todo lo relativo a la capacitación y al adiestramiento, asimismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a patronos, Sindicatos y trabajadores libres para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por actividad (Artículo 153-I y 153-K).

COMITES ESTATALES

Se contempla también la creación de Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento y de un Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Empleo que tendrán el carácter de órganos asesores de la UCECA (Artículo 539-A y 539-B).

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Entre algunas de las actividades de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) están las siguientes (Artículo 539).

- a). - Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y sub empleo.
- b). - Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su -- volumen y sentido de crecimiento.
- c). - Formular y actualizar permanentemente el catálogo de ocupacio-- nes.
- d). - Promover el aumento de oportunidades del empleo.
- e). - Practicar estudios y for mular planes y proyectos para impulsar la ocupación y procurar su correcta ejecución.
- f). - Proponer lineamientos para orientar la formación profesional ha-- cia áreas de mayor demanda.
- g). - Proponer la celebración de convenios entre la federación y entida-- des federativas.
- h). - Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas -- que requieran sus servicios.
- i). - Autorizar, registrar y vigilar el funcionamiento de agencias pri-- vadas de colocación.
- j). - Intervenir en la contratación de nacionales que vayan a trabajar al extranjero.

- k). - Cuidar de la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en cada empresa y de los Comités Nacionales.
- l). - Expedir criterios generales sobre requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento de cada empresa.
- m). - Autorizar y registrar instituciones o escuelas que impartan capacitación.
- n). - Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar trabajadores.
- o). - Dictaminar sobre las sanciones.
- p). - Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- q). - Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

Como puede observarse, el radio de acción de la UCECA es muy extenso. Obviamente requerirá de amplio presupuesto, personal calificado y tiempo para organizarse.

COMPETENCIA DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

Corresponde a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Trabajo impone a los patrones en materia educativa y coordinar con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

III

DEFINICION DE CONCEPTOS

Dada la existencia de varios términos, tales como entrenamiento, - capacitación y otros los cuales en algunos casos pueden tener un mismo -- significado, resulta necesario partir de un enfoque general recordando algunos conceptos :

ADiestRAMIENTO . - Es la acción y efecto de proporcionar habilidad- o destreza en el trabajo físico, inherente y necesario al puesto.

ENTRENAMIENTO. - Se entiende como una función organizada de preparar para un esfuerzo físico o mental, para poder desarrollar una labor.

CAPACITACION. - Es toda actividad educativa planeada basada en -- las necesidades de una empresa, orientada al desarrollo sistemático y continuo de conocimientos de carácter técnico, científico y administrativo de la persona, para fines de su participación en las actividades productivas.

EDUCACION. -

Puede decirse que es la "adquisición intelec
tual por parte de un individuo, de los aspec
tos técnicos, científicos y humanísticos que
le rodean" 1/

DESARROLLO. -

El desarrollo "comprende integralmente al-
hombre en toda la formación de la persona-
lidad (carácter, hábitos, educación de la vo
luntad, cultivo de la inteligencia, sensibili-
dad hacia los problemas humanos, capaci-
dad para dirigir)" 2/

IV

SISTEMAS DE CAPACITACION 3/

Desde el punto de vista del lugar en que se lleva a cabo la capacitación puede clasificarse de tres maneras :

- a). - Capacitación dentro de la empresa.
- b). - Capacitación fuera de la empresa.
- c). - Capacitación dentro y fuera de la empresa.

Dependiendo de quien da la capacitación, se puede encontrar las siguientes opciones diferentes que se detallan a continuación :

1. - Capacitación a nivel de Empresa. - Se lleva a cabo en forma práctica, empleando la maquinaria utilizada en las actividades productivas. Es el sistema más comunmente utilizado en nuestro medio.
2. - Capacitación financiada por la compañía impartida por instituciones no pertenecientes a ella. - Intervienen instituciones dedicadas a la capacitación, públicas y privadas.
3. - Capacitación en la empresa a través de un centro de capacitación, entrenamiento y adiestramiento, manejado y costea-do por ella. Este sistema sólo puede realizarse en industrias con alta capacidad económica.

4. - Capacitación que desarrolla una asociación privada industrial. Este sistema se utiliza con objeto de capacitar al personal de una rama o región en la que hay escasez de personal especializado.
5. - Capacitación por Contrato-Ley. - Se deriva de una cláusula -- del Contrato-Ley y se lleva a cabo por medio de un instituto que se encarga de capacitar en forma continua y permanente el personal de una rama industrial.
6. - Capacitación impartida por una rama industrial en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. - Se establece un intercambio donde se aprovechan las instalaciones disponibles en el sistema de educación formal y la industria aporta maquinaria, equipo y herramientas, que se instalan en los talleres donde se realizan las prácticas.

V

INSTITUCIONES QUE OTORGAN CAPACITACION

Entre las instituciones tanto públicas como privadas que tienen como objetivo fundamental la capacitación destacan algunas que ennumeramos a continuación :

1. - La Secretaría de Educación Pública, con 27 centros de capacitación para el trabajo industrial, ocho en el Distrito Federal y 19 en distintas Ciudades del país, dependientes de la Dirección General de Educación Tecnológica industrial de la Secretaría de Educación Pública. En esos centros se imparten 39 especialidades y reciben el nombre genérico de ----- CECATI. La filosofía de los centros se resume en la frase "Enseñar a Trabajar", de ahí que el estudiante reciba una educación fundamentalmente en el taller con una duración de 1,000 a 1,200 horas durante 10 meses.

2. - Respecto a los organismos descentralizados o de participación estatal, conviene mencionar la labor que desarrolla "El Instituto Mexicano del Petróleo", dependiente de PEMEX que tiene dentro de sus funciones de apoyo, la responsabilidad de mejorar los resultados del trabajo de la empresa de esta Institución a través de la superación técnica de los profesionistas que laboran en la industria petrolera del país.

3. - La Compañía de Luz y Fuerza del Centro cuenta con la Escuela Técnica del Sindicato Mexicano de Electricistas. En ella que tiene un cupo de novecientos alumnos, se capacita a los trabajadores y a los familiares de éstos, que así lo solicitan.

4. - El I. M. S. S. por su parte, a través de los centros de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo, dependiente de las delegaciones existentes en todo el país, participan en el desarrollo de los recursos humanos. En dichos centros se imparten cuarenta y tres especialidades y tienen como objetivos fundamentales:

Preparar la mano de obra que se demanda, combatir el desempleo e incorporar al régimen de seguridad social a los capacitados.

5. - El Instituto de Seguridad y Servicio Social para Trabajadores del Estado. Ha venido impartiendo una serie de cursos tendientes a elevar la educación administrativa de los empleados públicos. Estos cursos tienen por objeto elevar la productividad de la burocracia mexicana.

6. - Especial mención merece el fideicomiso CENAPRO-ARMO -- del Gobierno Federal. El CENAPRO (Centro Nacional de Productividad) dirige sus cursos de capacitación a los cuadros medios y directivos de las empresas.

- El Servicio Nacional Armo, (adiestramiento rápido de la mano de obra) tiene entre sus finalidades :

- Adiestrar supervisores e instrucciones para que realicen --- programas de adiestramiento técnico de los obreros de las empresas.

- Aumentar los conocimientos y las habilidades prácticas de -- los trabajadores, para elevar la calidad de la mano de obra.

- Preparar el material de enseñanza que se necesita para la mejor y mas rápida capacitación de los obreros.
- Investigar, promover, organizar y controlar programas de adiestramiento de mano de obra.
- Proporcionar servicios de consulta en materia de adiestramiento.

En el sector privado numerosas compañías tienen centros de capacitación, se pueden mencionar entre otros el de la compañía Volkswagen, el centro de adiestramiento de Aeroméxico y otros.

VI

DESARROLLO DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO EN MEXICO

A principios del siglo, no existía en México ninguna planta de fabricación de cemento, cubriéndose el bajo consumo con importaciones de cemento inglés Gibbs y belga Hammer principalmente, y en menor escala cemento importado de los Estados Unidos. El uso que se daba entonces al cemento era como materia prima en las industrias de mosaicos y piedra-artificial. Las principales fábricas de mosaicos eran la de granada en Guadalajara, las de Quintana y Talleri en la capital y la de Rivero en Monterrey.

Antes de 1900 había dos fábricas de producción de cemento, la de Santiago Tlatelolco y la de Dublan, Hidalgo, que fracasaron por la competencia del cemento extranjero, por el bajo consumo y por el sistema de hornos verticales que resultó ineficiente.

En México, el progreso de la industria del cemento se inició con la fundación de tres fábricas montadas en hornos rotatorios. Estas fueron: la de Hidalgo, Nuevo León, en 1906, con capital norteamericano; La Cruz Azul establecida en Jasso, Hidalgo, con capital norteamericano, comenzó a operar en 1910 y La Tolteca, también en Hidalgo, montada por un grupo de cementeros norteamericanos, quienes en 1911 vendieron sus acciones a un grupo de cementeros ingleses.

En 1911 la demanda de cementos se había elevado a 75,000 Tons. - por año, más tarde con la guerra civil, esa demanda se vino abajo. Cementos Hidalgo hubo de suspender su trabajo por diez años consecutivos - y la Tolteca atravesó por serios problemas.

Dentro de los problemas a que se enfrenta una empresa cementera, el principal consiste en que "para ser costeable el negocio, los hornos deben trabajar incesantemente de día y de noche, conservando muy altas temperaturas : 1500°C, semejante a la que requiere la manufactura de acero y del vidrio, cuando un horno se paraliza, el paro no sólo lesiona los forros refractarios que son muy costosos, sino que mengua la producción. Como los gastos generales de una empresa cementera son siempre muy elevados, cualquier mengua de producción grava excesivamente el costo por cada tonelada producida y por tanto, trabajar a la máxima capacidad del equipo es requisito indispensable de estabilidad económica". 4/

En 1920 se estableció Cementos Monterrey y Cementos Landa en la Ciudad de Puebla, que posteriormente tomó el nombre de Atoyac. En 1923 se fundó el Comité para propagar el uso del cemento, con aportaciones de cuatro de las cinco empresas existentes, uniendo a las empresas en un esfuerzo de beneficio común. En 1924 el Comité se unió a la conmemoración que se celebró en todo el mundo con motivo del centenario de la invención del Cemento Portland, hecha por Aspdin en 1824 en Leeds, Inglaterra. En 1925 el Comité fundó la revista cemento dirigida al principio por Federico Sánchez Fogarty y después por Raul Arredondo. Dicha revista tenía un ---

tiraje de 30,000 ejemplares enviados cada mes gratuitamente, continuando con la propaganda sobre las múltiples aplicaciones del concreto.

Con la estabilización del País y gracias a la Campaña de publicidad en 1920 aproximadamente, el consumo de cemento comenzó a elevarse. A partir de 1924 la producción de cemento en México ha ido aumentando, sólo disminuyó entre 1931 y 1934, debido a la crisis económica de 1929. En 1929 se funda la Revista Tolteca, con el propósito de impulsar la demanda de cemento.

En 1924 el Presidente Calles funda las comisiones de irrigación y caminos, por lo que el concreto se utiliza para llevar a cabo los proyectos de mayor importancia. Más tarde, surge la necesidad de montar laboratorios con objeto de mejorar la construcción de carreteras y obras hidráulicas.

En 1927 se implantó en México el control de calidad de concreto a través de los laboratorios; de éstos nace el que sostiene la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, que realiza investigaciones en materia de hidráulica, mecánica de suelos, Ingeniería estructural y concreto.

En 1928, se montó un laboratorio de campo en la Presa Rodríguez, efectuando un control detallado para la mayor eficiencia en la confección del concreto y llevando a cabo investigaciones para evitar los agrietamientos en los grandes volúmenes de concreto.

Contribuyeron también al desarrollo de la industria, los cursos sobre concreto reforzado de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional. La construcción de la primera carretera que comunica Villa Obregón con el Desierto de los Leones, señalan una significativa jornada en la historia del cemento y del concreto de nuestro país.

De las 28 fábricas de Cemento en México que componen esta industria, 25 son Sociedades Anónimas y 3 están organizadas como Sociedades Cooperativas, de éstas la de Jasso y la de Lagunas, Oax., pertenecen a la Cruz Azul; la de Hidalgo, N. L., a la cooperativa del mismo nombre.

Las cooperativas nacieron por incosteabilidad de las fábricas de Jasso, e Hidalgo, N. L., la de Jasso fue expropiada y la de Hidalgo clausurada en la época del Presidente Cárdenas, y para que pudieran continuar trabajando sin sufrir pérdidas, fueron puestas en manos de cooperativas, ya que así quedaban exentas de pago de impuestos y de las obligaciones de la Ley Federal del Trabajo.

Las fábricas de cemento son las que operan las máquinas en movimiento más grandes del mundo, trabajan de día y de noche elaborando el cemento; se trabaja perfeccionándolo para así poder elaborar, todos los tipos de cemento requeridos por la actividad constructora y así no depender de la industria extranjera.

En la República Mexicana la Industria Cementera elabora los siguientes tipos de cemento :

Cemento Portland Tipo I

Común, destinado a usos generales.

Cemento Portland Tipo II

Modificado para construcciones generales de concreto, expuesto a una acción moderada de los sulfatos, o cuando se requiera de un bajo calor de hidratación.

Cemento Portland Tipo III

De alta resistencia rápida, que permite al concreto adquirir su dureza en un menor tiempo.

Cemento Portland Tipo IV

De bajo calor de hidratación, utilizado generalmente cuando se requiere manejar grandes volúmenes de concreto.

Cemento Portland Tipo V

De alta resistencia a los sulfatos utilizados en obras marítimas.

Cemento Ferroportland

Portland con acción de escoria de alto horno.

Cemento Portland Blanco

Semejante al tipo I, aún cuando en su elaboración se utiliza caolín en vez de arcilla, y es utilizado para terminados con fines decorativos.

Cemento Portland Puzolánico

Que tiene determinada proporción de puzolana y posee bajo calor de hidratación.

Cemento Portland para Pozos Petroleros

Utilizado para ademar pozos petroleros.

Cemento E A T especial

Exento de aluminato tricalcio, de alta resistencia al ataque de los sulfatos y bajo calor de hidratación.

Cemento plástico hidrorrepelente y diversos cementos y morteros especiales.

Dentro de la producción mundial de este producto, la de la República Mexicana, en el año de 1968 ocupó el décimo séptimo lugar en la producción mundial, alcanzando el cuarto lugar en el continente americano, después de Estados Unidos, Canadá y Brasil. El cemento mexicano es comparable en su calidad y precio con el cemento extranjero.

Este producto y su fabricación no sólo ha sido creador de fuentes de trabajo sino también generador de una demanda continua de los servicios y productos de otras industrias.

CAPACIDAD INSTALADA Y PRODUCCION DE LA INDUSTRIA DEL
CEMENTO

Como es caracterfstico en esta rama industrial, la capacidad de producción instalada se ha visto incrementada en una proporción superior al -- crecimiento de la demanda nacional, manifestando un crecimiento en la década 1967 - 1976 de un 118.4% al pasar de 6'339, 000 toneladas a ----- 13'844, 500 toneladas, registrando un aumento anual de 9.2% en dicho perfodo.

En el cuadro número 1 (Pág. 42) puede verse también el incremento de un 1.4% de 1975 a 1976 al elevarse la capacidad de producción instalada de 13'654, 500 toneladas a 13'844, 500 toneladas, respectivamente o sean - 190, 000 toneladas en números absolutos.

En lo que se refiere a la producción de cemento en el periodo que - se analiza, se observa en el cuadro número 2 (Pág. 43) un aumento en la -- producción del 129% de 1967 a 1976 al pasar la producción de un total de -- 5'544, 237 toneladas a 12'584, 109, lo cual representa un incremento medio anual de 9.5%.

En el análisis del último año, se tiene que la producción aumentó - en 972, 151 toneladas en números absolutos, lo que significa el 8.4% en números relativos, habiendo logrado una producción promedio de 449, 432 - toneladas, entre las 28 plantas productoras lo cual representa el 8.44% del incremento medio anual.

CONSUMO NACIONAL APARENTE

Hasta el año 1975 el consumo aparente fué cubierto casi en su totalidad por la producción nacional, y se han realizado operaciones de exportación que han permitido mantener un saldo favorable de 1968, en relación a las importaciones realizadas.

En el cuadro número 3 (Pág. 44) puede verse que las importaciones han mantenido un nivel casi constante a partir de 1967, observándose un incremento notable a partir de 1975, pero que sólo representa el 1% del consumo nacional aparente, y por otra parte la mayor proporción de las 116,325 toneladas se refieren a clinker importado por el estado de Baja California para la fabricación de cemento y una pequeña parte de las importaciones corresponde al cemento del tipo llamado aluminioso para fraguados ultrarrápidos.

La tendencia que representa el consumo aparente es francamente ascendente, manifestando una tasa de incremento medio anual de 6.68% en el periodo 1967 - 1976 registrando el aumento más pequeño en 1971 con 1.71% en relación al año precedente.

V E N T A S

Las ventas de cemento van paralelas al volumen de producción de cemento, aún cuando el volumen producido de clinker puede ser mayor que

el del cemento. En el cuadro número 4 (Pág. 45) se observa que el incremento promedio de las ventas registradas en el decenio 1967-1976 es del 10% anual.

Por lo que respecta a la variación de los precios, se tiene que éstos han aumentado a una tasa promedio del 18% anual en el período en cuestión.

Es importante comentar que la diferencia entre ambas tasas se debe a los problemas inflacionarios que se presentaron mundialmente a partir de 1971, pues si se observan los años anteriores, las variaciones eran muy similares, tanto en toneladas vendidas como en el valor de las mismas; inclusive, el valor de las ventas era ligeramente menor, debido a que el aumento de costos había sido absorbido en cierta proporción por las empresas fabricantes.

Sin embargo, ante el alto costo que representa la maquinaria a precios actuales, fue imposible seguir manteniendo el precio a niveles tan bajos, debido a que impediría a la industria mantener los recursos necesarios para la reposición de equipos.

INVERSION POR HOMBRE OCUPADO

No obstante que el grado de mecanización de la industria es elevado, el personal ocupado ha ido en constante aumento en el período 1967 - 1976 de acuerdo con las cifras presentadas en el cuadro número 5 (Pág. 46) en lo que se refiere a inversiones por hombre ocupado se nota un crecimiento de más del 210% en el mismo lapso y de un 6.54% comparando

1976 con relación a 1975.

En lo que se refiere a salarios, sueldos y prestaciones el incremento ha sido considerable, según podrá observarse en el cuadro número 6 -- (Pág. 47).

El aprovechamiento de la capacidad productiva instalada, puede -- apreciarse en el cuadro número 7 (Pág. 48) que la capacidad aprovechada - más alta se registró en 1970, con el 89.4% y la mínima en 1971 con el --- 83 %.

Se estima que en un futuro próximo, la capacidad instalada aprovechada será de un 84% en promedio, no obstante que se sigan utilizando -- las 24 horas de labor en 300 días (promedio del año).

CAPACIDAD PRODUCTIVA INSTALADA

(TONELADAS)

AÑOS	No. DE PLANTAS	CAPACIDAD TOTAL	INCREMENTO %	CAPACIDAD PROMEDIO	INCREMENTO %
1966	24	5,236,500	- o -	218,188	- o -
1967	25	6,339,000	21.0	253,560	16.2
1968	26	7,206,000	13.7	277,153	9.3
1969	27	8,034,000	11.5	297,555	7.4
1970	27	8,877,000	- o -	297,555	- o -
1971	27	8,877,000	10.5	328,777	10.5
1972	28	9,664,500	8.9	345,160	5.0
1973	28	11,629,500	20.3	415,332	20.3
1974	28	12,049,500	3.6	430,339	3.6
1975	28	13,654,500	13.3	487,660	13.3
1976	28	13,844,500	1.4	494,446	1.7
		PROMEDIO	9.2	PROMEDIO	7.8

Cuadro número 1

Fuente CANACEM

PRODUCCION

(Toneladas)

AÑOS	No. DE PLANTAS	PRODUCCION TOTAL	INCREMENTO %	PRODUCCION PROMEDIO	INCREMENTO %
1967	25	5,544,237	14.8	221,769	10.2
1968	26	6,008,327	8.3	231,089	4.2
1969	27	6,673,571	11.0	297,169	6.9
1970	27	7,179,981	7.5	265,925	7.5
1971	27	7,362,419	2.5	272,682	2.5
1972	28	8,602,196	16.8	307,221	12.6
1973	28	9,743,175	13.2	347,970	13.2
1974	28	10,594,918	8.7	378,389	8.7
1975	28	11,611,958	9.6	414,713	9.6
1976	28	12,584,109	8.4	449,432	8.4
		PROMEDIO	9.5	PROMEDIO	8.1

Cuadro número 2

Fuente CANACEM

CONSUMO NACIONAL APARENTE

(Toneladas)

AÑOS	PRODUCCION	IMPORTACION	EXPORTACION	APARENTE	INCREMENTO ANUAL %
1967	5,544,237	2,056	500	5,545,793	14.78
1968	6,008,327	2,573	33,347	5,977,553	7.78
1969	6,673,571	3,054	55,369	6,621,256	10.76
1970	7,179,981	3,449	97,837	7,085,930	7.01
1971	7,362,419	3,896	158,708	7,207,607	1.71
1972	8,602,196	2,609	267,070	8,337,735	15.67
1973	9,743,175	1,370	168,668	9,575,877	14.85
1974	10,594,918	3,249	196,096	10,402,071	8.63
1975	11,611,958	117,000	207,769	11,521,181	10.76
1976	12,584,109	116,325	409,214	12,291,220	6.68

Cuadro número 3

Fuente CANACEM

VENTAS

AÑOS	TONELADAS	INCREMENTO %	VALOR DE LAS VENTAS (MILLONES DE PESOS)	INCREMENTO %
1967	5,488,134	14.2	1,336.2	16.0
1968	5,993,342	9.3	1,508.6	12.0
1969	6,658,000	10.9	1,588.3	5.2
1970	7,126,035	7.0	1,692.1	6.5
1971	7,372,000	3.4	1,739.3	2.7
1972	8,597,563	16.6	2,304.7	32.5
1973	9,743,175	15.3	2,924.4	26.9
1974	10,594,918	8.7	3,830.9	31.0
1975	11,611,958	9.6	4,877.0	27.3
1976	12,900,120	11.1	6,001.0	23.0
	PROMEDIO	10.0	PROMEDIO	18.5

Cuadro número 4

Fuente CANACEM

INVERSION POR HOMBRE OCUPADO

(MILES DE PESOS)

AÑOS	HOMBRES OCUPADOS	INVERSION BRUTA	INVERSION POR HOMBRE
1967	7,477	3,454,900	462.1
1968	7,446	3,975,100	533.9
1969	7,314	4,499,500	615.2
1970	7,788	4,693,400	602.7
1971	7,498	5,145,800	636.3
1972	7,707	5,828,300	756.2
1973	7,875	7,920,800	1.005.8
1974	8,251	9,845,800	1.193.2
1975	9,025	11,753,800	1.302.4
1976	9,026	14,457,174	1.503.4

Cuadro número 5

Fuente CANACEM

SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES

(MILES DE PESOS)

AÑOS	SALARIOS	SUELDOS	PRESTACIONES	TOTAL	TENDENCIA
1967	113,278	70,000	43,420	226,698	108.7
1968	124,549	89,419	47,083	261,051	125.2
1969	128,182	94,906	51,271	274,359	131.6
1970	136,377	106,559	46,459	289,395	138.8
1971	149,273	115,867	62,328	327,468	157.1
1972	182,101	135,397	83,023	400,521	192.1
1973	220,621	155,214	116,869	492,704	236.3
1974	293,505	196,574	168,390	658,469	315.9
1975	389,858	244,655	216,180	850,693	408.0
1976	511,591	315,326	278,363	1,105,280	

Cuadro número 6

Fuente CANACEM

APROVECHAMIENTO DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA
 INSTALADA (TONELADAS)

AÑOS	CAPACIDAD	PRODUCCION	APROVECHAMIENTO %
1967	6,339,000	5,544,237	87.4
1968	7,206,000	6,008,327	83.4
1969	8,034,000	6,673,571	83.1
1970	8,034,000	7,179,981	89.4
1971	8,877,000	7,362,419	83.0
1972	9,664,500	8,602,196	89.0
1973	11,629,500	9,743,175	83.8
1974	12,049,500	10,594,918	87.9
1975	13,654,500	11,611,958	85.0
1976	13,844,500	12,584,109	85.0

Cuadro número 7

Fuente CANACEM

INDUSTRIA MEXICANA DEL CEMENTO

AÑOS	No. DE FABRICAS	No. DE HORNOs	CAPACIDAD ANUAL DE PRODUCCION EN TONELADAS METRI CAS.	PRODUCCION ANUAL EN TO NELADAS ME TRICAS.
1906	1	4	66,000	20,000
1907	1	4	66,000	30,000
1908	1	4	66,000	40,000
1909	2	5	85,500	50,000
1910	3	8	151,500	60,000
1911	3	8	151,500	50,000
1912	3	9	177,000	40,000
1913	3	9	177,000	30,000
1914	3	9	177,000	25,000
1915	3	9	177,000	10,000
1916	3	9	177,000	20,000
1917	3	9	177,000	30,000
1918	3	9	177,000	40,000
1919	3	9	177,000	40,000
1920	4	10	222,000	45,000
1921	4	10	222,000	50,000
1922	4	10	222,000	70,000
1923	4	10	222,000	90,000
1924	4	10	222,000	106,991
1925	4	10	222,000	110,030
1926	4	10	222,000	151,420
1927	4	10	222,000	157,784
1928	5	12	246,000	204,153
1929	5	13	291,000	157,916
1930	5	13	291,000	227,125
1931	7	15	375,000	157,435
1932	7	16	405,000	137,751
1933	7	16	405,000	172,833
1934	7	16	405,000	240,782
1935	7	16	405,000	251,651
1936	7	16	405,000	285,978
1937	7	16	405,000	344,693
1938	8	19	513,000	373,713
1939	8	19	513,000	409,784
1940	8	19	513,000	484,992
1941	9	20	574,500	537,464
1942	9	21	574,500	560,405
1943	10	25	649,500	596,690
1944	10	28	655,500	623,786

1945	14	32	1'051,000	808,318
1946	15	33	1'087,500	878,798
1947	18	39	1'419,000	998,881
1948	18	39	1'473,000	1'080,173
1949	18	41	1'698,000	1'177,369
1950	18	43	1'818,000	1'387,544
1951	18	46	1'953,000	1'535,378
1952	18	47	2'083,500	1'639,649
1953	18	47	2'181,000	1'671,567
1954	18	50	2'437,500	1'764,595
1955	18	50	2'517,000	2'085,652
1956	19	53	2'757,000	2'276,660
1957	19	53	2'757,000	2'518,559
1958	20	56	3'061,500	2'495,848
1959	20	58	3'301,500	2'637,960
1960	20	60	3'553,500	3'086,126
1961	21	62	3'876,000	2'984,069
1962	21	57	3'829,500	3'266,407
1963	21	59	4'258,500	3'680,022
1964	22	62	4'609,500	4'338,880
1965	22	61	4'669,500	4'198,546
1966	24	65	5'236,500	4'828,348
1967	26	69	6'339,000	5'544,237
1968	26	73	7'206,000	6'008,327
1969	27	74	8'034,000	6'673,571
1970	27	74	8'034,000	7'179,981
1971	27	76	8'977,000	7'362,419
1972	28	77	9'664,500	8'602,196
1973	28	80	11'689,500	9'787,269
1974	28	81	12'049,500	10'594,918
1975	28	78	13'024,500	11'611,958
1976	28	79	13'639,500	12'584,109

Fuente CANACEM

NOMBRE DE LA EMPRESACONSTITUCION DE LA
SOCIEDADINICIACION DE
PRODUCCION

Cemento de Atotonilco, S. A.	30 de mayo de 1958	julio de 1961
Cemento Mixcoac, S. A.	6 de agosto de 1932	agosto de 1931
Cemento Portland Blanco de México, S. A.	24 de junio de 1941	julio de 1941
Cemento Portland Nacional, S. A.	23 de abril de 1930	noviembre de 1931
Cemento Anáhuac, S. A. (Barrientos, Edo. de Méx.)	9 de octubre de 1943	febrero de 1945
Cemento Anáhuac, S. A. (Tamuín, S. L. P.)	9 de octubre de 1943	julio de 1967
Cemento Apasco, S. A.	10 de diciembre 1963	enero de 1938
Cementos Atoyac, S. A.	5 de junio de 1934	agosto de 1928
Cementos California, S. A.	20 de enero de 1956	agosto de 1958
Cementos de Acapulco, S. A.	20 de octubre de 1959	marzo de 1964
Cementos de Chihuahua, S. A.	4 de septiembre 1941	marzo de 1947
Cementos del Norte, S. A.	7 de septiembre 1943	enero de 1947
Cementos del Pacífico, S. A.	4 de agosto de 1943	junio de 1946
Cementos Guadalajara, S. A.	8 de abril de 1941	junio de 1943
Cementos Hidalgo, S. C. L.	Año de 1905	Año de 1906
Cementos Maya, S. A.	21 de diciembre 1953	enero de 1956
Cementos Mexicanos, S. A. (Monterrey, N. L.)	2 de febrero de 1931	Año de 1920
Cementos Mexicanos, S. A. (Valles, S. L. P.)	2 de febrero de 1931	septiembre de 1966
Cementos Mexicanos, S. A. (Torreón, Coah.)	2 de febrero de 1931	marzo de 1967
Cementos Portland del Bajío, S. A.	30 de julio de 1944	enero de 1947
Cementos Portland Moctezuma, S. A.	4 de noviembre 1943	enero de 1945
Cementos Sinaloa, S. A.	9 de enero de 1961	febrero de 1966
Cementos Veracruz, S. A.	23 de agosto de 1943	septiembre de 1945
Coop. Mfra. de Cemento Portland		
La Cruz Azul, S. C. L.	15 de abril de 1909	Año de 1910
Coop. Mfra. de Cemento Portland		
La Cruz Azul, S. C. L.	15 de abril de 1909	Año de 1945
La Tolteca, Compañía de Cemento Portland, S. A.	20 de agosto de 1912	julio de 1909
Cementos de Chihuahua, S. A., Planta Juárez	20 de agosto de 1912	marzo de 1973
Cemento Tolteca, S. A., Planta Zapotiltic		diciembre de 1969

VII

CAMARA NACIONAL DEL CEMENTO

La Cámara Nacional del Cemento es un organismo intermedio representativo de la Industria Cementera de México, constituida en 1959 con 20 socios y actualmente cuenta con 28.

Representa a un sector industrial que fabrica una de las materias primas básicas para la construcción de obras de infraestructura que permiten el desarrollo de sectores productivos vitales para el país, tales como el agrícola, el industrial y el comercial.

Presta a sus socios servicios de representación, asesoría, gestiones públicas, información, protección, estudios especiales, promoción institucional, comunicación interna y hacia el exterior, conciliación, fomento y otros.

Organiza comisiones de estudio entre sus asociados, para resolver problemas de interés general en casos específicos. Concilia los intereses de sus afiliados y los representa ante terceros cuando se requiere promover sus acuerdos.

Publica estadísticas anuales de la industria, directorios de empresas, catálogos especializados y estudios especiales.

Dirigen a la Cámara Nacional del Cemento, su Asamblea Anual; su Consejo Directivo y Comisión Ejecutiva que se reúnen mensualmente, y un presidente que se elige cada año.

Administran las actividades de la Cámara un Gerente, un Subgerente y cinco empleados permanentes.

VIII

ENCUESTAOBJETIVO GENERAL

La finalidad de este estudio es obtener información que permita conocer la situación de la capacitación en la industria cementera; principalmente sus métodos y formas de implementación.

Hasta donde se investigó, en la actualidad no existe información sobre la capacitación impartida en esta rama industrial. Se carece de datos que permitan hacer un análisis de los aciertos y problemas que existen para desarrollar personal eficiente a un costo y en un plazo adecuados.

La investigación de campo, realizada en un grupo representativo de empresas industriales, tuvo como propósito conocer el grado de desarrollo alcanzado por la capacitación en los aspectos de planeación, elaboración, aplicación y evaluación de nuestra industria.

La investigación fue llevada a cabo de la siguiente forma :

- Determinación de los puntos a investigar
- Diseño del cuestionario
- Resultado de la encuesta
- Tabulación y análisis

DETERMINACION DE LOS PUNTOS A INVESTIGAR

Con el objeto de obtener la información se fijaron los siguientes -- puntos a investigar :

- Conocer la existencia de programas de capacitación, en las em--
presas miembros de Cámara Nacional del Cemento.
- En su caso determinar cual es la causa de que no exista capaci--
tación.
- Como se asciende de puesto y si la capacitación es factor im--
portante para este efecto
- Saber si existe presupuesto destinado a capacitación.
- Como se otorgan becas
- Conocer si trabajan con el plan Escuela Empresa.

DISEÑO DEL CUESTIONARIO 5/

La obtención de la información necesaria para la investigación de acuerdo con la determinación de los puntos a investigar se obtuvo por medio de un cuestionario.

El cuestionario está dividido en dos partes, correspondiendo la primera parte a los datos relacionados con el personal de la industria y la segunda parte dedicada a obtener datos generales relativos a capacitación.

En la primera parte las preguntas tienen tres divisiones en sus respuestas, cada una de ellas está enfocada a determinar las características de los diferentes niveles a investigar, a saber; obreros, supervisores y técnicos y ejecutivos.

En la segunda pregunta por capacitación informal se entiende, la capacitación obtenida en forma accidental como producto del desarrollo del trabajo, significa que no se trata de una acción intencionada y dirigida.

La segunda parte está orientada a obtener la información general sobre el presupuesto dedicado a capacitar, las cláusulas del contrato colectivo relativas a esta materia y los datos sobre las becas que otorgan las empresas.

RESULTADO DE LA ENCUESTA

El universo de empresas a investigar correspondió al total de empresas afiliadas a la CAMARA NACIONAL DEL CEMENTO, quién nos --- proporcionó el directorio de empresas agrupadas.

Las empresas que tienen oficinas o fábricas en el Distrito Federal y en el Estado de México, fueron visitadas con la finalidad de obtener la - información requerida por el cuestionario. A las empresas que no tienen oficinas en el Distrito Federal se les envió el cuestionario a través de la CONFEDERACION DE CAMARAS INDUSTRIALES DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Las empresas que respondieron al cuestionario fueron las siguientes.

1. - CEMENTOS DE ACAPULCO, S. A.
2. - CEMENTOS DE CHIHUAHUA, S. A.
3. - CEMENTOS DE GUADALAJARA, S. A.
4. - CEMENTOS MEXICANOS, S. A.
5. - CEMENTOS DEL PACIFICO, S. A.
6. - CEMENTOS PORTLAND BLANCO DE MEXICO, S. A.
7. - CEMENTOS PORTLAND MOCTEZUMA, S. A.
8. - CEMENTOS SINALOA, S. A.

9. - CEMENTOS TOLTECA, S. A.

10. - CEMENTOS VERACRUZ, S. A.

TABULACION Y ANALISIS

PRIMERA PARTE.

PREGUNTA # 1

¿EN SU EMPRESA SE IMPARTE CAPACITACION?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Si	9	90	9	90	8	80
No	1	10	1	10	1	10
Abstenciones					1	10
TOTAL	10	100	10	100	10	100

La mayoría de las empresas investigadas cuentan con capacitación, principalmente en los niveles de obreros, supervisores y técnicos; y en menor porcentaje en el área de ejecutivos.

La única empresa dentro de las investigadas, que no otorga capacitación es ---
CEMENTOS PORTLAND BLANCO DE MEXICO, S. A.

PREGUNTA # 2

¿COMO SON LOS CURSOS QUE SE IMPARTEN?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Cursos Periódicos	1	10	5	50	5	50
Cursos Esporádicos	8	80	2	20	2	20
Informal	1	10	2	20	2	20
Abstenciones			1	10	1	10
TOTAL	10	100	10	100	10	100

La forma de capacitación mas utilizada en los tres niveles es por medio de cursos esporádicos, siguiendo en orden de importancia - los cursos periódicos.

PREGUNTA # 3

¿LA CAPACITACION ES OBLIGATORIA?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Si	6	60	5	50	4	40
No	4	40	5	50	4	40
Abstenciones					2	20
TOTAL	10	100	10	100	10	100

La obligatoriedad de la capacitación es mayor en el nivel obrero.

PREGUNTA # 4

¿ ES COSTEADO POR LA EMPRESA ?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Si es Costeada	9	90	9	90	7	70
No es Costeada						
Abstenciones	1	10	1	10	3	30
TOTAL	10	100	10	100	10	100

La totalidad de las empresas que imparten capacitación, costean tales actividades en los niveles de obreros y supervisores.

PREGUNTA # 5

¿SE IMPARTE DENTRO O FUERA DE LA EMPRESA?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TÉCNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Fuera			1	10	3	30
Dentro	1	10	1	10		
Ambos	8	80	7	70	4	40
Abstenciones	1	10	1	10	3	30
TOTAL	10	100	10	100	10	100

La capacitación en la mayoría de las empresas y para los tres niveles se imparte generalmente dentro y fuera de la empresa. En el nivel de ejecutivos se registra un mayor porcentaje en la capacitación fuera de la empresa.

PREGUNTA # 6

SI SE IMPARTE DENTRO DE LA EMPRESA, INDIQUE LOS SISTEMAS DE CAPACITACION QUE SE EMPLEAN.

	OBREROS	SUPERVISORES Y TECNICOS	EJECUTIVOS
Centro manejado por la empresa.	2	2	2
Con el personal y en las instalaciones de la empresa.	8	7	4
Otros sistemas			
Abstenciones	1	2	4
TOTAL	11	11	10

Los resultados obtenidos indican que en los tres niveles la capacitación dentro de la empresa, es usualmente realizada con el personal y en las instalaciones de la empresa.

El total es mayor a 10 en los niveles de obreros y supervisores y técnicos, porque Cementos Tolteca, S.A., indicó que ellos imparten capacitación a través de un centro manejado y costado por la empresa, con el personal y en las instalaciones de la misma.

PREGUNTA # 7

SI SE IMPARTE FUERA DE LA EMPRESA, INDIQUE LOS SISTEMAS QUE SE EMPLEAN.

	OBREROS	SUPERVISORES Y TECNICOS	EJECUTIVOS
Capacitación que ofrece una asociación privada.	3	4	3
Capacitación impartida en coordinación con la SEP	4	6	1
Capacitación impartida por instituciones que no pertenecer a la empresa.	6	1	6
Otros sistemas	2	1	1
Abstenciones	2	4	2
TOTAL	17	15	13

El sistema más utilizado en los tres niveles es el que se lleva a cabo por una rama industrial en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

El total es mayor a 10 en los tres niveles, porque algunas empresas utilizaron dos o más de las opciones. En el nivel de obreros fueron cinco empresas, en el nivel de supervisores y técnicos cuatro empresas indicaron dos o más de las opciones y en el nivel de ejecutivos tres empresas señalaron dos de las opciones.

PREGUNTA # 8

QUIENES IMPARTEN LA CAPACITACION SON :

	OBREROS	SUPERVISORES Y TECNICOS	EJECUTIVOS
Profesionistas	7	8	7
Técnicos	8	6	
Obreros titulares de los puestos.	3		
Otros	2		8
Absienciones	1	1	2
TOTAL	21	15	17

Observamos que en el nivel obrero, quienes imparten la capacitación, son en mayoría técnicos y profesionistas; en el nivel de supervisores y técnicos son profesionistas quienes se encargan de la capacitación; y por último, para los ejecutivos generalmente capacitan profesionistas y post-graduados.

En el nivel de obreros, cuatro empresas señalaron dos o más de las alternativas.

En el nivel de supervisores y técnicos, cuatro empresas indicaron dos o más de las opciones.

En el nivel ejecutivo, cuatro empresas contestaron utilizando dos o más de las alternativas.

PREGUNTA # 9

¿RECIBEN ESTIMULOS LOS TRABAJADORES PARA TOMAR LOS CURSOS?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Si	9	90	9	90	7	70
No					2	20
Abstenciones	1	10	1	10	1	10
TOTAL	10	100	10	100	10	100

Las empresas que imparten capacitación, señalaron otorgar estímulos a los trabajadores para tomar los cursos.

PREGUNTA # 10

¿ EN QUE FORMA SE ESTIMULA AL TRABAJADOR PARA TOMAR LOS CURSOS?

	OBREROS	SUPERVISORES Y TECNICOS	EJECUTIVOS
Se da el curso en horas de trabajo.	7	7	6
Se da el curso -- fuera de las ho-- ras de trabajo.	4	2	2
Se da el curso -- dentro y fuera - de horas de tra- bajo.	2	5	4
Otros estímulos	3	2	2
Abstenciones	1	1	3
TOTAL	17	18	17

La mayoría de las empresas imparten los cursos de capacitación dentro de las horas de trabajo.

Otros estímulos que se utilizan son: pagar los viáticos, pagarles por cada hora de asistencia a los cursos y darles una gratificación cuando terminan su capacitación.

En el primer nivel correspondiente a los obreros o empresas, utilizaron dos o más de las opciones.

En el nivel de supervisores y técnicos, cinco empresas señalaron dos o más de las alternativas.

En el nivel de ejecutivos, cinco empresas indicaron dos o más de las opciones.

PREGUNTA # 11

MENCIONE CUALES CENTROS DE CAPACITACION CONOCE :

A nivel obrero :

Centro Industrial de Adiestramiento

A R M O

Instituto Tecnológico Regional de Orizaba

C E R E T I

Centro Jalisciense de Productividad

Asociación Mexicana de Higiene y
Seguridad de Jalisco, A.C.

I M S S

Centro de Capacitación para el Trabajo
Industrial No. 4

C O P A R M E X

A Nivel de Supervisores y Técnicos :

Management Center de México, S. A.

Psicólogos Industriales Asociados, S. A.

Instituto de Enseñanza Técnica y Administrativa

A R M O

Instituto Tecnológico Regional de Orizaba

Centro Jalisciense de Productividad

Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad

I C A M I

I N D E P O

CENAPRO

Dando, S. A.

C. I. A.

COPARME X

Sociedad Electromecánica, S. A.

A Nivel de Ejecutivos :

Management Center de México, A. C.

Instituto Tecnológico y de Estudios
Superiores de Monterrey

Universidad Autónoma de Guadalajara

Asociación Mexicana de Higiene y Seguridad

I P A D E

A P C M

PREGUNTA # 12

¿CUANDO REQUIERE DE CENTROS DE CAPACITACION, CON CUALES
TRABAJA?

El mayo número de contestaciones señala que con los mencionados en
la pregunta anterior.

PREGUNTA # 13

¿HA TENIDO RESULTADOS SATISFACTORIOS?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Si	4	40	4	40	4	40
No.	1	10	1	10		
Abstenciones	5	50	5	50	6	60
TOTAL	10	100	10	100	10	100

PREGUNTA # 14

SI CONTESTO "NO", INDIQUE PORQUE.

	OBREROS	SUPERVISORES Y TECNICOS	EJECUTIVOS
Falta de Personal competente.			
Falta de maquina y/o equipo.			
Deficiencia en el sistema		1	
Otros motivos			

PREGUNTA # 15

¿POR QUE NO EXISTEN CURSOS DE CAPACITACION?

No se obtuvo respuesta.

PREGUNTA # 16

¿CUAL ES EL ORDEN JERARQUICO DE LOS PUESTOS?

A Nivel Obrero :

Operador - ayudante - peón

A Nivel de Supervisores y Técnicos :

Jefe - mayordomo - ayudante - supervisor

A Nivel Ejecutivo :

Director - Gerente - Superintendente

PREGUNTA # 17

NUMERO DE ORDEN DE IMPORTANCIA EN BASE A QUE SE ASCIENDE DE PUESTO.

	OBREROS		SUPERVIDORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Consideran en 1er. lugar la antigüedad.	3	30				
Consideran en 1er. lugar la eficiencia	3	30	6	60	4	40
Consideran en 1er. lugar la capacitación.	2	20	3	30	5	50
Abstenciones	2	20	1	10		
TOTAL	10	100	10	100	9	90

En el nivel obrero consideran de igual importancia la antigüedad y la eficiencia.

En el área de los supervisores y técnicos se presta mayor atención a la eficiencia.

PREGUNTA # 18

¿EL AÑO PASADO QUE TIPO DE PERSONAL DEJO DE PRESTAR SUS SERVICIOS?

NIVEL	TOTAL
Obreros	31
Supervisores y Técnicos	10
Ejecutivos	8
Abstenciones	

PREGUNTA # 19

SEÑALE EN ORDEN DE IMPORTANCIA LAS CAUSAS.

	OBREROS	SUPERVISORES Y TECNICOS	EJECUTIVOS
Irresponsabilidad	2		
Incompetencia		1	3
Renuncia voluntaria.	1	2	1
Inconformidad		3	2
Otras		2	

PREGUNTA # 20

¿EL AÑO PASADO QUE TIPO DE PERSONAL TUVIERON QUE CONTRATAR?

A Nivel Obrero :

Ninguno

A Nivel de Supervisores y Técnicos :

Doce

A Nivel Ejecutivo :

Diez.

PREGUNTA # 21

¿HUBO DIFICULTAD PARA CONSEGUIR PERSONAL ADECUADO?

No se obtuvo respuesta.

PREGUNTA # 22

¿EN QUE PUESTOS?

No se obtuvo respuesta.

PREGUNTA # 23

¿EL PERSONAL CONTRATADO NECESITO CAPACITACION?

	OBREROS		SUPERVISORES Y TECNICOS		EJECUTIVOS	
	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%	No. de Empresas	%
Si	6	60	3	30	4	40
No	2	20	1	10	1	10
Abstenciones	2	20	6	60	5	50
TOTAL	10	100	10	100	10	100

PREGUNTA # 24

¿EN QUE PUESTO EXISTE MAYOR INDICE DE NECESIDADES DE CAPACITACION?

A Nivel Obrero :

Electricistas, mecánicos y horneros.

A Nivel de Supervisores y Técnicos :

Mantenimiento y Supervisores

A Nivel Ejecutivo :

Ingeniería y Producción.

PREGUNTA # 25

¿CUAL ES LA DEMANDA DE ESOS PUESTOS?

No se obtuvo respuesta.

SEGUNDA PARTE :

PREGUNTA # 1

¿CUAL ES EL PORCENTAJE ANUAL DESTINADO A CAPACITACION CON RESPECTO DE SUELDOS, SALARIOS Y PRESTACIONES, PARA ESE --- MISMO AÑO?

No se obtuvo respuesta.

PREGUNTA # 2

¿COMO SE DISTRIBUYE ESTE PRESUPUESTO DESTINADO A CAPACITACION?

No se obtuvo respuesta.

PREGUNTA # 3

¿EXISTEN CLAUSULAS DE CAPACITACION EN EL CONTRATO COLECTIVO?

	No. de Empresas	%
Si	9	90
No	1	10
TOTAL	10	100

PREGUNTA # 4

A) ¿PARA?

	No. de Empresas
Ingreso	
Ascenso	5
Ambos	2
Abstenciones	3
TOTAL	10

B) ¿SE SEÑALA PERIODICIDAD?

	No. de Empresas	%
Si	1	10
No	8	80
Abstenciones	1	10
TOTAL	10	100

C) ¿SE SEÑALA DURACION?

	No. de Empresas	%
Si	4	40
No	4	40
Abstenciones	2	20
TOTAL	10	100

D) SE INDICA LA CANTIDAD DE TRABAJADORES A CAPACITAR?

	No. de Empresas	%
Si	10	100
No		
TOTAL	10	100

PREGUNTA # 5

¿LAS BECAS SE OTORGAN POR?

	No. de Empresas
Contrato colectivo	10
Otro Procedimiento	2
TOTAL	12

Dos de las empresas utilizan ambos procedimientos.

PREGUNTA # 6

¿PARA CUANTOS?

Obreros
Supervisores y Técnicos
Ejecutivos

No se obtuvo respuesta

PREGUNTA # 7

¿A QUIEN SE OTORGAN LAS BECAS?

	No. de Empresas
Trabajadores	
Hijos de Trabajadores	5
Ambos	4
TOTAL	9

PREGUNTA # 8

¿QUE SISTEMA EMPLEAN?

La mayoría de las respuestas señala que la selección de los becarios se hace a través del sindicato.

PREGUNTA # 9

¿EXISTEN OTRAS INSTITUCIONES QUE OTORGUEN BECAS EN ESTA EMPRESA?

Sólo una empresa indicó que reciben becas del IMCE, las nueve empresas restantes señalaron que no reciben becas de ninguna institución.

PREGUNTA # 11

¿TRABAJA CON EL PLAN ESCUELA-EMPRESA?

	No. de Empresas
Si	6
No	4
TOTAL	10

PREGUNTA # 12

¿MEDIANTE?

	No. de Empresas
Visita	5
Práctica	5
Beca	1
TOTAL	11

PREGUNTA # 12

¿PORQUE NO TRABAJA CON EL PLAN ESCUELA-EMPRESA?

	No. de Empresas
Por desconocimiento	1
Por inconveniencia - económica.	
Por deficiente	
Otras razones	2
TOTAL	3

IX

CONCLUSIONES

1. - La capacitación es una constante histórica, siempre ha sido necesario capacitar a la gente para desempeñar un trabajo. Esta se puede dar a través de la familia, la escuela o el lugar de trabajo.

Lo que varía a través del tiempo es la forma y el sistema de impartirla.

2. - Existen numerosos conceptos para denominar la capacitación o el adiestramiento. Las tendencias más recientes se refieren a la necesidad de lograr un desarrollo integral del ser humano a través de la formación profesional.

3. - La Ley Federal del Trabajo de 1970, eliminó el contrato de aprendizaje y dejó sin ninguna reglamentación la capacitación que se imparte en la empresa.

4. - Las Reformas del 28 de abril de 1978 a la Ley Federal del Trabajo, reglamentan varios aspectos de la capacitación, pero no contemplan un contrato especial que regule la capacitación en la empresa.

5. - Existen varios sistemas de capacitación tanto dentro como fuera de la empresa y diversas instituciones que otorgan capacitación.

6. - La industria del cemento es una rama de gran importancia económica, cuyo desarrollo se remonta a principios de este siglo.

7. - La encuesta que se realizó sobre capacitación fué contestada por diez empresas de un total de 28 que representan el 39.6%. Sin embargo, considerando que las empresas cementeras son muy homogéneas creemos que los resultados obtenidos son representativos.

8. - El 90% de las empresas investigadas indicó que otorgan capacitación, especialmente en el área de obreros.

9. - El 80% de los cursos impartidos a los obreros son esporádicos, para los otros niveles, supervisores y ejecutivos, el 50% de los cursos son periódicos.

10. - El 90% de las empresas señaló que los cursos y programas son costeados por la empresa en los niveles de obreros y supervisores.

11. - La mayoría de las industrias indicó emplear el sistema de capacitación con el personal y en las instalaciones de la empresa, con el fin de ser accesibles en cuanto a su realización y de acuerdo a las necesidades de cada centro de trabajo.

12. - La capacitación se da dentro de la jornada de trabajo en un 70% para el caso de los obreros, supervisores y técnicos y en un 60% en el caso de ejecutivos.

13. - El 90% de las empresas indicó dan estímulos a los trabajadores a través de impartir los cursos en horas de trabajo.

14. - Las industrias encuestadas consideran en primer lugar la capacitación para otorgar el ascenso, en el caso de los obreros en un 20% - en el de los supervisores y técnicos un 30% y en el de los ejecutivos un -- 50%.

15. - El 90% de las empresas indicó que tienen cláusulas de capacitación en su contrato colectivo de trabajo.

16. - El 90% de las industrias otorga becas a los trabajadores o a sus hijos.

17. - El 60% de las empresas trabajaron el Plan Escuela -Empresa.

18. - Es necesario que las empresas tengan conciencia de los beneficios que se obtienen con la capacitación y le presten la debida atención.

19. - La industria debe capacitar a su personal, no sólo por los beneficios económicos que esto representa, sino porque el trabajador tiene - derecho a elevar su nivel de vida y su capacidad productiva.

X

N O T A S

- 1/ Arias Galicia, Fernando.
"Administración de Recursos Humanos".
Editorial Trillas, México, D.F., 1975
- 2/ Ibidem.
- 3/ Manual de Capacitación Sindical sobre
Formación Profesional, editado por el
Instituto Nacional de Estudios del ---
Trabajo. 1976.
- 4/ Cámara Nacional del Cemento.
"El Desarrollo de la Industria del Cemento
en México".
México, D.F., 1971
- 5/ El cuestionario fué elaborado conjuntamente
con el Departamento de Capacitación y Pro-
ductividad de la Confederación de Cámaras
Industriales.

XI

BIBLIOGRAFIA

1. - ARIAS GALICIA, FERNANDO
"Administración de Recursos Humanos"
Editorial Trillas, México, D.F. 1975
2. - A R M O .
"Pedagogía para el Adiestramiento"
Vol. III. Número 13, Octubre-Diciembre.
México, D. F., 1973
3. - BRAVO AHUJA, VICTOR
"México 50 años de Revolución"
Vol. I. La Cultura, Fondo de Cultura Económica.
México, D. F. 1961
4. - CANONICI, ALDO
"Adiestramiento y Formación de Personal"
Ediciones Deusto, Bilbao, España 1973
5. - CAMARA NACIONAL DEL CEMENTO
Anuario, México, D. F., 1975
6. - CAMARA NACIONAL DEL CEMENTO
"El Desarrollo de la Industria del Cemento en
México". México, D. F., 1971
7. - CRAIG, ROBERT L. Y BITTEL, LESTER R.
"Manual de Entrenamiento y Desarrollo de
Personal". Editorial Diana. México, D. F., 1977
8. - DIAZ GOMEZ, RAUL
"El Concreto en la Arquitectura". Suplemento
al Número 18 de la Revista IMCYC.
Septiembre-October. México, D. F., 1967

9. - ESCOTO, HUMBERTO
"Análisis de las experiencias de capacitación en las empresas". Documento Mimeografiado. México, D. F., 1975.
10. - GUERRERO, EUQUERIO
"Manual de Relaciones Industriales"
Editorial Porrúa. México, D. F., 1971
11. - SANCHEZ FOGARTY, FEDERICO
"Medio Siglo de Cemento en México". Cámara Nacional del Cemento. Congreso Científico Mexicano Conmemorativo del IV Centenario de la Universidad Nacional de la Ciudad de México.

DISPOSICIONES LEGALES

1. - Ley Federal del Trabajo de 1931
2. - Ley Federal del Trabajo de 1968.
3. - Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.
4. - "Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e - Higiene y Federalización de Actividades y Ramas" Publica en el Diario Oficial México, D. F. 28 de Abril de 1978.
5. - "Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento". Publicaco en el Diario Oficial. México, D. F., 5 de junio de 1978.