



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

## U. C. E. C. A.

Importancia en la Integración y  
Funcionamiento de las Comisiones  
Mixtas de Capacitación y Adiestra-  
miento en las Empresas Privadas del  
D. F.

Seminario de Investigación Administrativa

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACION**  
P R E S E N T A N  
**JOSE LUIS PEREZ SANCHEZ**  
**PASCUAL CRUZ CERVANTES**

Director del Seminario  
L.A.E. REBECA NOVOA Y ARZABA

México, D. F.

1983



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

U. J. E. C. A. / IMPORTANCIA EN LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO  
DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y -  
ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL D.F.

I N D I C E

PAG.

PROLOGO .....	1
INTRODUCCION .....	2
CAPITULO I.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
I.1.- Concepto .....	5
I.2.- Importancia .....	8
I.3.- Necesidades de Capacitación y Adiestramiento .....	12
I.4.- Capacitación y Adiestramiento desde el punto de - vista legal .....	23
CAPITULO II.- UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITA - CION Y ADIESTRAMIENTO	
II.1.- Antecedentes .....	33
II.2.- Funciones .....	37
II.3.- Importancia .....	41
CAPITULO III.- COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIES - TRAMIENTO	
III.1.- Objetivos e importancia .....	44
III.2.- Integración .....	45
III.3.- Funcionamiento .....	55
III.4.- Registro de la Comisión Mixta ante U. J. E. C. A. ....	52
CAPITULO IV.- INVESTIGACION DE CAMPO SOBRE LA INTEGRA - CION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES - MIXTAS	
a).- Introducción .....	57
b).- Objetivo .....	68
IV.1.- INVESTIGACION PRELIMINAR	
a).- Análisis de los recursos .....	69
b).- Investigación informal o de sondeo .....	71

c).- Formulación de hipótesis .....	73
<b>IV.2.- PLANEACION DEL PROCESO DE INVESTIGACION</b>	
a).- Determinación de la muestra .....	75
b).- Determinación de las técnicas a aplicar .....	79
c).- Diseño de cuestionarios .....	80
d).- Muestreo de cuestionarios .....	80
<b>IV.3.- RECOLECCION DE DATOS</b>	
a).- Tabulación e interpretación de información obtenida .....	83
b).- Resultados y conclusiones .....	85
c).- Comentarios finales de la investigación .....	98
d).- Recomendaciones y sugerencias .....	101
<b>Questionarios representativos de la investigación.....</b>	<b>105</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>125</b>

P R O L O G O

El gobierno mexicano en su reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de abril de -- 1978 en la cual consigna la obligación de capacitar y adiestrar - al trabajador por parte del patrón cualquiera que sea la actividad de éste. El propósito de esta ley es que el trabajador tenga un alto grado de participación dentro de la empresa y así conciliar las aspiraciones personales de cada elemento que en última - instancia se reflejaría en el incremento de la productividad y - su bienestar social.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social está conciente que en la pequeña y mediana empresa sólo se presentan problemas de tipo metodológico, sin embargo, consideramos que también existen situaciones de carácter económico así como de ignorancia por parte de las empresas tanto para la integración de las Comisiones Mixtas como para la elaboración de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento tal como la ley lo estipula.

Por lo anterior, se debe contar con cierto apoyo técnico - que en teoría la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) lo proporciona, y, sobre esto, cabe hacerse estas preguntas: ¿ realmente éste organismo otorga - asesoría a las empresas en los aspectos antes señalados ? , ¿ las empresas conocen las funciones de U.C.E.C.A. ? , a éstas y otras interrogantes trataremos de dar solución mediante esta investigación.

Por tal razón, evaluaremos en qué medida son funcionales - las Comisiones Mixtas integradas en las empresas privadas del D.F., así como si están cumpliendo con los objetivos que tiene asignados en materia de capacitación y adiestramiento.

Esperamos que el lector se interese sobre el contenido de - este trabajo ya que capacitar y adiestrar implica todo un proceso en el que están involucrados tanto el gobierno, los patrones y como elemento más importante los trabajadores.

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

La culminación de un ciclo o curso académico siempre va precedido de una autoevaluación sobre los conocimientos adquiridos con el fin de comprobar el grado y la calidad de lo aprendido.

En consecuencia, nos ha movido un gran interés en todo lo que significa un avance tecnológico, cultural, económico y social; pero dentro de todo este contexto, consideramos al elemento humano como el más importante de la sociedad por que sin él todo lo que está fuera del control de la naturaleza sería estático.

Por ese interés referente al comportamiento humano, decidimos realizar ésta investigación cuyo objetivo está enfocado básicamente a la Capacitación y Adiestramiento dentro de las empresas privadas en el D.F., asimismo, realizaremos una evaluación sobre la integración y funciones de las Comisiones Mixtas en las organizaciones y ver en qué medida se están ajustando a lo estipulado en materia de capacitar y adiestrar conforme a la Ley Federal del Trabajo.

En el Capítulo I partimos primordialmente de la definición de Capacitación y Adiestramiento desde el punto de vista de varios autores para concluir con nuestra definición. Posteriormente, mencionamos la importancia y algunas técnicas para la detección de necesidades de capacitación, asimismo, señalamos lo que estipula la Ley Federal del Trabajo en esta materia.

En el Capítulo II, lo referimos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) en el cual mencionaremos los antecedentes y funciones inherentes a este organismo, esto es con el fin de tener un conocimiento general de las actividades que realiza esta Institución.

En el Capítulo III, hacemos alusión sobre lo que es una

Comisión Mixta, así como su integración y funcionamiento, esto es con el objeto de que quede bien establecido cuales son las actividades que realiza dicha Comisión.

Con respecto al Capítulo IV, efectuaremos una investigación de campo que consistirá en la aplicación de un cuestionario ( previamente elaborado ) a diversas empresas privadas en el D.F. sobre la integración y funcionamiento de sus Comisiones Mixtas para que, de esta manera, se confirmen o refuten las hipótesis formuladas en este trabajo.

Finalmente, expondremos nuestras conclusiones así como una serie de sugerencias que esperamos sirva para que, de ser posible, se tomen las medidas necesarias al respecto.

C A P I T U L O    E  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

## I.1.- C O N C E P T O

En muchas ocasiones se utilizan indistintamente los términos de capacitación y adiestramiento, sin embargo, consideramos que existen diferencias muy marcadas entre dichos términos, así por ejemplo :

- Para A.R.M.O. , "...la capacitación se refiere tanto a la preparación de preingreso al trabajo como a la que se proporciona al trabajador para que sea capaz de llevar a cabo, también en forma eficiente y segura, las tareas relacionadas con otro puesto de trabajo, sea por aspectos de transferencia, de promoción o para cubrir suplencias".

Por adiestramiento, "...se entiende el proceso que hace posible que el trabajador desempeñe eficientemente, y, en su caso, aplicando las correspondientes medidas de seguridad, las tareas inherentes a su puesto actual de trabajo " ( 1 )

- PEMEX expone lo siguiente: Capacitación " es el acto intencional que la administración aplica como medio necesario para la superación individual y colectiva de los trabajadores frente al trabajo mismo y dentro del ámbito social en que se desarrolla, teniendo como objetivo principal lograr el perfeccionamiento de los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de aquellos trabajadores de planta que ya poseen una formación básica, por lo que la capacitación debe desarrollarse dentro de un clima de superación a fin de contribuir también a mejorar la productividad " ( 2 )

- Alfonso Siliceo dice lo siguiente : " Capacitar es proporcionar conocimientos sobre todo en los aspectos técnicos de trabajo, los cuales deben ser impartidos no solo al personal de menor jerarquía sino también a ejecutivos y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante "

" Adiestramiento es la habilidad o destreza adquirida por re-  
gla general en el trabajo preponderantemente físico, desde es-  
te punto de vista el adiestramiento se imparte a los emplea -  
 dos de menor jerarquía y a los obreros en la utilización y ma-  
nejo de maquinarias y equipos " ( 3 )

- Para Fernando Arias Galicia, " La capacitación es la adqui-  
 sición de conocimientos principalmente de carácter técnico, -  
 científico y administrativo "

" Adiestramiento es la destreza en una habilidad adquirida, -  
 casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de  
 trabajo muscular o motriz " ( 4 )

Tomando como base las definiciones antes mencionadas di-  
 ríamos que ambos términos son aplicables a toda actividad la-  
 boral, independientemente del nivel jerárquico o posición que  
 la persona ocupe como trabajador en la empresa o institución,  
 pero para la capacitación el término es más amplio pues com -  
 prende la enseñanza del trabajador para el conocimiento del -  
 organismo, de sus actividades propias y las que con estas se  
 relacionan con el fin de que se sientan integrados en la em-  
 presa y también en un momento dado puedan suplir vacantes o -  
 puestos de nueva creación.

Con respecto al adiestramiento es la adquisición de des-  
treza para el desempeño de las actividades o tareas encomenda-  
das, por consiguiente el adiestramiento está comprendido den-  
 tro de la capacitación.

La capacitación y el adiestramiento concebida como un me-  
 dio de promoción del hombre, es en realidad un instrumento de  
 educación del trabajador, para que pueda beneficiarse de cono-  
 cimientos que le permitan cambiar la situación en la que se -  
 encuentra.

- ( 1 ) .- PRODUCTIVIDAD.- Cenapro / Armo .- Año dos, número uno, pag. 50
- ( 2 ) .- II Seminario sobre capacitación en PEMEX, Ing. Modesto Aceves, noviembre de 1971 .
- ( 3 ) .- Capacitación y Desarrollo de Personal, Ed. Limusa, - pag. 13
- ( 4 ) .- Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, --- pag. 320

## I.2.- I M P O R T A N C I A

Ahora bien, considerando como antes se ha dicho, que son aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su nivel o jerarquía, la capacitación y el adiestramiento traen consigo mejores decisiones en los mandos superiores y medios - en lo que concierne a la organización y administración de los centro de trabajo y del trabajo mismo; en los niveles operativos, una mejor calificación redundante directamente en un incremento de la productividad, en la mejoría de la calidad de los productos y en la disminución de accidentes, que en nuestro país tienen un índice elevado.

De manera general, la capacitación y el adiestramiento - permiten satisfacer la necesidad que presenta el país en materia de mano de obra calificada, y que necesariamente debe de proceder de la población que por su edad está demandando empleo.

Toda empresa o institución requiere, para lograr sus objetivos, sistematizar sus actividades, y para ello establece una serie de funciones, como son, en el caso de una organización industrial: dirección, suministros, producción, financiamiento, mercadeo, etc., con las que facilita la administración eficiente de los recursos de que dispone.

Un ejemplo de lo anteriormente dicho son las actividades relacionadas de la producción; al planificarlas se prevén, entre otras cosas, métodos de trabajo, máquinas, equipos, herramientas, materiales, tiempos de producción, inspecciones de trabajo y personal necesario. Todo ello con el fin de que se obtengan los resultados deseados, desde el punto de vista de la cantidad, la calidad y la oportunidad.

Al hablar de personal, nos estamos necesariamente refiriendo al personal de todos los niveles, que debe contar con los conocimientos, destrezas y actitudes requeridos para el

desempeño eficiente de sus actividades. Es decir, personal calificado para atender todas y cada una de las funciones que - se deben realizar en una organización determinada.

En vista de que las organizaciones -sea cual sea su naturaleza tecnológica- presentan aspectos que las distinguen, - se hace necesario que el personal que labora en ellas adquiera los conocimientos y la destreza específicas necesarias para ocupar los diferentes puestos. La naturaleza de los cono-cimientos y de las destrezas por adquirir, y en consecuencia el programa de capacitación y adiestramiento a que debe suje-tarse el trabajador, será, evidentemente, función del trabajo a desempeñar y de los antecedentes de la persona que está degtinada a ejecutar el trabajo.

De esta manera, el proceso de capacitación y adiestra - miento resulta un proceso natural de la empresa; ésta debe -- crear las condiciones para que sus trabajadores, de todos los niveles, cuenten en todo momento con los conocimientos, des-trezas y actitudes que les permitan llevar a cabo sus funcio-nes dentro de los marcos establecidos de calidad y seguridad.

Así, el adiestramiento y la capacitación de los traba-dores pasa a ser una más de las funciones de la empresa, in-tegrada al sistema general de la organización. El adiestramiento y la capacitación se convierten en un subsistema, y como tal, se integran a la estructura técnica y administrativa.

Cuando el adiestramiento y la capacitación no se encuen-tran como una función orgánica -sistemática- de la empresa, - las acciones que se realizan tienden a ser, frecuentemente, - ineficientes o ineficaces.

Es bien sabido que una manera de llevar a cabo el adiestramiento y la capacitación es la que podríamos llamar tradi-cional, y que se deriva de formas de producción en gran parte ya superadas. La forma tradicional ha consistido en que el -- nuevo trabajador ( antes el aprendiz ) se le agrega a otro --

que ya domina la actividad ( supervisor, maestro, oficial u - otro trabajador con experiencia ) para que de esta aproxima - ción, y conforme las circunstancias se lo permitan, adquiera los conocimientos y habilidades requeridos para el trabajo. Las consecuencias de esta forma de "capacitación y adiestramiento" en la actitud generada en los trabajadores, en el tiempo para su realización, en el deterioro de equipos y en - el desperdicio de materiales salen a la superficie cuando se toca el tema con trabajadores y empresarios.

En algunos casos, para la capacitación y el adiestramien - to se parte de bases supuestas y frecuentemente falsas; el - no identificar las necesidades de adiestramiento y capacita - ción origina que todo lo que se haga a continuación, por bien hecho que esté, no contribuya a los propósitos objetivos de - la capacitación y el adiestramiento.

Las personas que asisten a los cursos no tienen oportu - nidad de aplicar en el trabajo los conocimientos o las habili - dades aprendidos, y en la empresa no se resuelven los proble - mas que se pretendían resolver, desperdiciándose así los re - cursos destinados a la capacitación y el adiestramiento.

Por lo tanto, insistimos en que para atender a la capaci - tación y el adiestramiento de sus trabajadores, la empresa -- debe establecer el sistema que haga posible la integración -- de las diversas actividades requeridas en el proceso necesi - rio para lograr el fin último de la capacitación y el adies - tramiento, fin que se presenta como un binomio: **CONTAR CON LOS RECURSOS HUMANOS CALIFICADOS EN FORMA OPORTUNA Y DAR SATIS -- FACCIÓN AL DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA OBTENER MEJORES - CONDICIONES DE TRABAJO Y ALCANZAR NIVELES MAYORES DE BIENES - TAR.**

Por la naturaleza misma de la capacitación y el adiestra - miento, el sistema debe ser considerado como de una responsa - bilidad compartida entre empresarios, directivos y todo el --

personal de la empresa. Como elemento clave de la actividad se deberá contar con un cuerpo coordinador debidamente preparado en materia de capacitación y adiestramiento para que se responsabilice de la función.

Los trabajadores participan en diferentes instancias -- establecidas en la estructura para la capacitación y el adiestramiento.

Así por ejemplo, se ha instituído la creación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, cuyas funciones son vigilar el cumplimiento de los programas que al respecto se hayan establecido, y por ser esto motivo de nuestra investigación, más adelante realizaremos un estudio tendiente a evaluar su eficiencia dentro de las empresas.

### I.3.- NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento tiene como propósito conocer con exactitud las deficiencias actuales del personal, así como sus necesidades futuras.

Las preguntas que debe contestar son :

- ¿ Quién necesita capacitación y/o adiestramiento ?
- ¿ En qué se necesita capacitación y/o adiestramiento ?

Las respuestas condicionarán el plan y los programas de capacitación y adiestramiento; obtenerlas es una tarea importante y difícil inicialmente.

Los datos que debe proporcionar la determinación de las necesidades de capacitación y adiestramiento son :

- Descripción precisa y completa de las actividades en las que van a ser capacitados y/o adiestrados los trabajadores.
- Evidencias suficientes que justifiquen las necesidades detectadas.
- Número exacto de candidatos.
- Características de los candidatos.

La descripción precisa y completa de las actividades en que se va a capacitar y/o adiestrar, se logrará si se cuenta con un análisis de puestos, con fines de capacitación, que considere los siguientes aspectos :

- Qué hacer
- Cuándo hacerlo
- Dónde hacerlo
- Cómo hacerlo
- Por qué se ha de hacer

Las evidencias que justifiquen las necesidades detectadas deberán ser claras y precisas, suficientemente explícitas y fundamentadas, para que los programas que se deriven de la investigación resuelvan efectivamente los problemas existentes.

El número total de candidatos es un dato importante para establecer las prioridades, así, como para planear la forma en que se desarrollarán las actividades de capacitación y adiestramiento.

Las características de los candidatos se refieren a edad, escolaridad, experiencia laboral y, sobre todo, a las aptitudes y habilidades que se relacionan con los requerimientos del puesto. Estos datos son muy importantes para elaborar los programas y adecuarlos a los candidatos.

Para determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento, éstas se consideran de dos tipos :

- Las manifiestas y
- Las encubiertas

### 1.3.1.- NECESIDADES MANIFIESTAS

La capacitación y/o adiestramiento es, algunas veces, la solución más adecuada a problemas evidentes, como ocurre en - los casos de :

- Incorporar a un puesto a personal de nuevo ingreso, sin antecedentes en la empresa
- Cambio de puestos por movimientos del personal ( ascensos o desplazamiento ). Los trabajadores han ocupado dentro de la empresa puestos de jerarquía inferior o puestos con tareas similares a las que van a desarrollar
- Introducción de maquinaria, herramienta o equipo nuevo, o - modificación de los existentes
- Substitución o cambios de los procedimientos
- Modificación ya sea en la organización, las políticas o las estructuras de la empresa

Es claro que todas estas personas van a realizar tareas - nuevas por lo tanto, deben modificar o adquirir nuevas formas de conducta, y esto se logra por medio de la capacitación y - el adiestramiento.

### I.3.2.- NECESIDADES ENCUBIERTAS

No siempre las necesidades de capacitación y adiestramiento son evidentes, los problemas que se presentan en la producción en la organización, en la conducta de los grupos de trabajo y en la moral de los empleados, pueden originarse en deficiencias de los trabajadores en el dominio de sus tareas.

Es muy factible que los problemas requieran, al mismo tiempo que del de la capacitación y adiestramiento, la adopción de medidas en otros campos ( renovación de equipo, cambios en la organización, la política o la estructura de la empresa ), por lo que se hace necesario conocer las causas que motivan el problema.

Para detectar las necesidades encubiertas, se hace indispensable :

- Localizar evidencias generales y síntomas de que existen problemas en el funcionamiento de la empresa
- Determinar las causas de tales problemas, así como las soluciones más rápidas, económicas y eficaces
- Localizar las áreas específicas en que se requiere capacitación y/o adiestramiento, y precisar: descripción de actividades, evidencias que justifiquen las necesidades detectadas, número y características de los candidatos

Para obtener las evidencias generales es necesario realizar un estudio de la organización de la empresa, que puede limitarse a los indicadores básicos o ampliarse, según se juzgue conveniente.

Se consideran indicadores básicos relativos a :

- La producción, como :
  - . escasa productividad
  - . calidad deficiente del producto
  - . costo excesivo
  - . rechazos excesivos en el control de calidad, etc.

- La organización, como :
  - . falta de programación
  - . objetivos confusos y poco realistas
  - . rotación excesiva
  - . sistema de comunicación pobre o defectuoso, etc.
- La conducta de los grupos de trabajo, como :
  - . excesiva delegación de responsabilidades
  - . ausentismo
  - . alto índice de accidentes
  - . violaciones al reglamento, etc.
- La moral de los trabajadores, como :
  - . evidente falta de interés
  - . fricciones personales
  - . falta de cooperación
  - . actitudes negativas hacia la empresa, etc.

Estos indicadores sólo son ejemplos de los que se pueden utilizar para estudiar la organización.

Una vez que se han localizado las áreas críticas que impiden el funcionamiento eficiente de la organización, se ordenan de acuerdo a su importancia y se agrupan bajo determinados criterios. La localización de las causas de los problemas, y la selección de las soluciones más adecuadas y económicas, será una tarea relativamente fácil, si se cuenta con los criterios de la gerencia.

Es en esta etapa cuando se decide qué problemas se resuelven por medio de la capacitación y/o adiestramiento de los trabajadores, como única medida o combinada con otras.

El paso siguiente es precisar las necesidades de capacitación y adiestramiento, estableciendo prioridades para poder elaborar, administrar y controlar los programas del mismo.

De igual manera que para las necesidades manifiestas, la investigación debe procurar datos sobre :

- Descripción de actividades

- Evidencias que justifiquen las necesidades detectadas
- Número de candidatos, y
- Características de los candidatos

### I.3.3.- TECNICAS

Se ha examinado ya la importancia de determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento, los datos que deben obtenerse y el tipo de indicadores que es conveniente analizar. Falta abordar los medios de que se puede disponer. Existen técnicas específicas que deberán ajustarse a las condiciones particulares de cada caso, y que son instrumentos muy valiosos para la investigación.

Los resultados dependerán del conocimiento que se tenga de las posibilidades de estas técnicas, de su uso adecuado y de su correcta aplicación.

En este trabajo examinaremos solamente las más importantes.

#### a).- ANALISIS DE PUESTOS

Consiste en un estudio sistemático y directo para obtener la descripción de un puesto, y que conduce a lograr una lista ordenada de lo que en este se hace; de lo que se necesita saber para hacerlo bien; de los equipos y herramientas que se manejan; de las condiciones en que se desarrolla el trabajo, así como de los niveles de ejecución requeridos en cada una de las actividades que comprende. De esta manera se dispone de un inventario completa de las habilidades y conocimientos que requiere el puesto, así como del ambiente en que se realiza el trabajo.

El análisis se obtiene utilizando :

- La observación directa del trabajo
- Entrevistas con los trabajadores que lo desempeñan, y con los supervisores y técnicos, para completar los datos obtenidos y para examinar toda la información obtenida.

El análisis de puestos no arroja directamente las necesi-

dades de capacitación y/o adiestramiento, pero permite comparar los procedimientos empleados por cada trabajador, así como sus niveles reales de ejecución, con los esperados para el puesto.

Las diferencias específicas por cada actividad constituirán los propósitos de la capacitación y el adiestramiento, una vez que se tenga la seguridad de que no disminuirán significativamente con otras medidas, como: cambios en las políticas, en la calidad de las materias primas, en los equipos, etc.

Es recomendable que la descripción del puesto incluya los siguientes aspectos :

- Encabezado
  - Descripción genérica : explicación breve de lo que se realiza
  - Descripción específica : exposición detallada de las tareas que se realizan.
  - Especificaciones: incluye los requerimientos físicos, psicológicos, aptitudes especiales, experiencia previa, etc.
- b).- INVENTARIO DE HABILIDADES

Es un instrumento que se utiliza para determinar las áreas o tareas que se requiere de la capacitación y/o adiestramiento, y para localizar a los trabajadores que lo necesitan.

Consiste en un cuadro de doble entrada; en una columna se anotan los nombres de los trabajadores y en la otra las habilidades, operaciones, tareas, etc. que es necesario que dominen, además de una columna para "observaciones".

Cada trabajador es calificado en todos los aspectos de acuerdo con una escala, de manera que resulte claro quienes necesitan capacitación y/o adiestramiento, y en que aspectos

En la columna de observaciones, se anotan los problemas que manifiestan los sujetos con habilidades inferiores a los requeridos.

Generalmente, son los supervisores y los jefes de línea - los que llenan el inventario de habilidades, pues son ellos los que están en las mejores condiciones para apreciar a sus subordinados.

#### c).- LISTA DE VERIFICACION

Se utiliza para recoger la opinión de los propios trabajadores.

El puesto seleccionado o una de sus partes, el proceso, el área de responsabilidad o la actividad que se investiga, se de compone en una lista detallada y ordenada, que tenga una secu encia lógica de sus partes o fases.

A la derecha de cada aspecto, se coloca una raya o un pa- réntesis para marcar los aspectos en que los trabajadores se - sienten incompetentes o desearían perfeccionarse.

También puede pedírseles que cancelen todos los aspectos - en los que se sienten satisfechos o que dominan en forma sufi- ciente, y que remuneren los aspectos restantes, empezando por el más problemático.

Asimismo, es recomendable que den las razones más impor- tantes por las que consideran necesario la capacitación y/o - adiestramiento.

#### d).- ENTREVISTA

La entrevista es, en sentido estricto, un diálogo. En m es tro caso particular, se lleva a cabo entre el responsable de - la capacitación y el adiestramiento, y el trabajador, con el - propósito de obtener información acerca del desempeño de éste último.

La entrevista se usa, por lo general, a niveles altos en empresas grandes, y a todos los niveles en empresas pequeñas. Es un instrumento que, empleado adecuadamente, puede proporcio nar datos suficientes, no sólo con respecto al desempeño del - puesto, sino también en lo referente a la satisfacción que los empleados sienten en el trabajo, además de dar oportunidad al

trabajador de sugerir posibles soluciones a los problemas.

La forma de entrevista puede ser estructurada ( preguntas concretas ) o semi-estructurada ( preguntas sobre aspectos generales ), dependiendo de la información que se pretende obtener.

La entrevista semi-estructurada es la más aconsejable - por ser más general, porque permite el cuestionamiento de las respuestas y proporciona información adicional acerca de: actitudes, posibles soluciones, causas de problemas, etc.

#### e).- CUESTIONARIOS

La técnica del cuestionario, por ser impresa, ahorra -- tiempo y alcanza un mayor número de personas, aunque proporciona un margen relativo de expresión. Consiste en una serie de preguntas estructuradas, dirigidas a cualquier categoría - ocupacional, y tiene por objeto la obtención de datos, que - son fácilmente cuantificables e interpretables.

Dentro del cuestionario pueden incluirse preguntas para detectar carencias de recursos de la empresa, así como para conocer el grado de satisfacción de los empleados en su trabajo.

#### f).- TARJETAS

En cada tarjeta se anota una actividad, la fase de un proceso o un área potencial de capacitación y/o adiestramiento, y el conjunto de tarjetas se entrega al obrero, al supervisor o a la persona que va a proporcionar los datos, pidiéndole que seleccione las tarjetas correspondientes a los aspectos en los que considere que se necesita capacitación y/o adiestramiento, que las ordene por su importancia y que anote las razones por las que lo considera necesario.

Los resultados de las apreciaciones de todas las personas consultadas, se concentrarán en un cuadro.

#### g).- CORRILLOS

Esta técnica consiste en reunir un grupo de trabajadores

preferentemente de un mismo nivel, dividirlo en equipos de cuatro o cinco personas y pedirles que nombren, en cada equipo - un moderador y un secretario. A cada equipo se le entrega una tarjeta en la que se precisa la tarea que debe desarrollar -- ( contestar preguntas relativas a las necesidades de capacitación y adiestramiento ) y se le indica el tiempo en que debe -- realizarla.

El moderador centrará la discusión de los objetivos y regulará las intervenciones de los miembros del equipo, en tanto que el secretario tomará nota de las conclusiones. Al término del lapso fijado, se reintegrará el grupo y cada moderador pasará a presentar sus conclusiones.

Se anotan los resultados y se concentran, destacando los aspectos en que coinciden todos o la mayoría de los equipos. h).- TORMENTA DE IDEAS

Es útil para discutir los problemas y establecer conclusiones basadas en las opiniones de un grupo de personas, generalmente con funciones de dirección ( supervisores, jefes de línea, ejecutivos, etc. ) sobre las necesidades de capacitación y adiestramiento.

Se reúne un grupo de cinco a ocho personas, se plantea -- una pregunta y se pide que cada una se exprese libremente sobre cualquier idea que pueda contestar a la pregunta, sin que las ideas se comenten o discutan en el momento en que se emitan.

Se trabaja en esta forma durante algunos minutos y se -- anotan las ideas en el orden en que se van presentando.

Enseguida, se discuten las ideas hasta llegar a un acuerdo, se agrupan las conclusiones y se separan las ideas relativas a otras áreas distintas a la capacitación y adiestramiento.

#### I.3.4.- ORGANIZACION

La determinación de las necesidades de capacitación y --

adiestramiento es de la competencia del responsable de capacitación - el cual tiene un panorama general de la organización de la empresa y conoce los programas que se han desarrollado, y sus resultados - y de los jefes de sección o de línea que conocen las condiciones específicas del personal bajo su dirección.

La colaboración de estas personas puede dar una base sólida y realista para que la capacitación y adiestramiento satisfaga con eficiencia las necesidades presentes o futuras.

La planeación y realización adecuada de un programa de capacitación y adiestramiento depende de su enfoque: si satisface necesidades reales y primordiales de la empresa, será un éxito; de otra manera, será una actividad poco productiva.

De lo anteriormente expuesto sobre la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento en las empresas, a continuación se muestra gráficamente este proceso.

LOCALIZACION DE INDICADORES DE EXISTENCIA DE PROBLEMAS O NECESIDADES

APLICACION DE CUESTIONARIOS, ENTREVISTAS, ENCUESTAS, ETC.

ORIENTACION  
PRODUCCION  
RELACIONES HUMANAS  
ADMINISTRACION

ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

TABULACION DE ANALISIS DE DATOS

JERARQUIZACION DE PRIORIDADES

PONDERACION DE NECESIDADES Y PROBLEMAS

INTERPRETACION DE LOS DATOS OBTENIDOS

ANALISIS DE LA ORGANIZACION Y SUS RECURSOS

ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS

*Determinación de Necesidades de Capacitación*

#### I.4.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGAL

Durante el gobierno del Licenciado José López Portillo, cobró vital importancia la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores por parte de los patrones ya que sería el único medio de incrementar la productividad y acelerar el desarrollo económico del país.

El punto de partida de este movimiento promotor de la capacitación de la fuerza del trabajo, con cargo al patrón, lo ubicamos en el decreto aparecido en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, que modifica la fracción XIII del artículo 123 constitucional como sigue :

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

El siguiente paso después del lanzamiento del decreto — fue el de emitir las reglamentaciones del mismo, las cuales — fueron publicadas el 28 de abril de 1978 en el Diario Oficial. Estas destacan que considera como "de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores", evidentemente con la intención de enfatizar la importancia que esto reviste para las autoridades en la materia.

Las obligaciones que la ley impone a los patrones en este renglón son las siguientes :

- "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores". Fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

- "Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley". Artículo 132, fracción -

## XXVIII.

- "Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará - el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento". Artículo 153-O.
- "Atender la convocatoria lanzada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las mismas ramas industriales o actividades de que forman parte". Artículo 153-K.
- Incluir en el contrato individual de trabajo "la indicación de que será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley". Artículo 25, fracción VIII.
- Incluir en el contrato colectivo de trabajo, en su caso, "las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda". Artículo 391, fracción VIII.
- "Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer". Artículo 153-N. "Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas". Artículo 153-Q.
- "Mantener un contacto permanente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social informándole de los avances y/o modificaciones a los planes y programas autorizados". Artículo 153-N.
- "Las empresas están obligadas a enviar a la UCECA ( Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ) para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores". Artículo 153-V.

De manera implícita, queda entendido que todos los costos que este programa signifique son cargo única y exclusiva-

mente de la empresa, sin que ello implique el derecho de impartir libremente la clase de capacitación que ella desee.

Al mismo tiempo, se entiende que en la empresa recae la responsabilidad de hacer funcionar la Comisión Mixta que elabora los planes de capacitación y supervisa su cumplimiento. Esto se desprende de un razonamiento deductivo, ya que la empresa está obligada a llevar a cabo programas satisfactorios de capacitación que no son diseñados por ella misma, sino por la Comisión. En consecuencia, si la Comisión no hace un buen trabajo, la empresa no puede cumplir con sus responsabilidades legales. Aunque el proceso es ciertamente simbiótico, se advierte que el peso de la responsabilidad recae sobre los patrones, quienes no solamente habrán de integrar la Comisión sino que también tendrán que promover el cumplimiento de sus funciones.

#### CARACTERISTICAS QUE DEBEN REUNIR LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

El artículo 153-F señala que "la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto :

- a).- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella
- b).- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c).- Prevenir riesgos de trabajo.
- d).- Incrementar la productividad.
- e).- En general, mejorar las aptitudes del trabajador "

Además, recordemos que el Artículo 153-A señala que la capacitación y el adiestramiento deben permitirle al trabajador "elevar su nivel de vida y su productividad". Esta es en esencia, la finalidad que se persigue, beneficiando al capacitado y a quien sufragó su costo.

¿ DENTRO DE QUE HORARIO ?

El Artículo 153-F prescribe que "deberá impartirse al - trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de sus servicios, patrón y - trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera ; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse - en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la - jornada de trabajo "

¿ EN QUE LUGAR ?

El Artículo 153-B indica, explícitamente que "para dar - cumplimiento a la obligación..., los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento - se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella ".

¿ QUE PLAZOS TIENE LA EMPRESA PARA CUMPLIR ?

Se prevén dos posibilidades :

- En los casos donde las relaciones de trabajo están regidas por un contrato colectivo se cuenta con un plazo de 15 días posteriores a la celebración, revisión o prórroga del mismo. Artículo 153-N.

- En los casos donde las relaciones de trabajo están regidas por contratos individuales y no exista sindicato que ostente titularidad alguna, "las empresas deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los - planes y programas de capacitación o adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar" Artículo 153-O .

En virtud de que este último plazo resulta imposible de cumplir, se esperó que la secretaría en cuestión promoverá - algún decreto ampliándolo -transitoriamente- a lo que resta - del año en curso.

### ¿ CUANDO DEBE IMPARTIRSE ?

Una vez que la entrega de planes y programas se ha ajustado a los plazos indicados, es claro que lo importante es el hecho de que el plan integral incluya el cumplimiento de la obligación en "todos los puestos y niveles existentes en la empresa" y se refiere "a periodos no mayores de cuatro años" Artículo 153-Q .

Esto es, el plan debe ir acompañado de un cronograma que indique el periodo en que cada puesto y nivel va a ser capacitado, pero "dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas ". Aunque la Ley no señala un plazo mínimo, lo más recomendable es un periodo intermedio de dos años.

### ¿ A QUIENES DEBERA CAPACITARSE ?

La constitución señala que "las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo". Al mismo tiempo, el Artículo 153-A contiene un enunciado todavía más general: "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo".

De aquí se deduce que la ley no hace distinciones de clase social, puesto, nivel jerárquico o actividad económica, sino que el derecho a la capacitación se aplica a todos.

Ahora bien, no necesariamente han de ser capacitados todos a la vez, ya que esto sería inconcebible. El proceso de elaboración de planes y programas deberá incluir el método utilizado para establecer el orden de prioridades en que habrá de capacitarse tanto por niveles como por puestos específicos, teniendo en mente que resulta conveniente dar prioridad a los trabajadores más antiguos.

El Artículo 153-Q señala explícitamente: "los planes y programas...deberán cumplir con los siguientes requisitos:  
II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la -

empresa;

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

#### ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO

La empresa en México tiene varias opciones para cumplir con sus responsabilidades de capacitación y adiestramiento. -

El Artículo 153-B indica las siguientes :

- Capacitar o adiestrar dentro de la empresa
- Capacitar o adiestrar fuera de la empresa
- Capacitar o adiestrar por conducto de personal propio
- Capacitar o adiestrar por medio de instructores contratados especialmente
- Capacitar o adiestrar por vía de instituciones, escuelas u - organismos oficiales
- Capacitar o adiestrar mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este caso queda a cargo - de los patrones el cubrir las cuotas respectivas.

En todo caso, lo relevante para la empresa es que :

- Se cuenta con varias posibilidades para elegir a conveniencia de la compañía
- Se trata de una obligación cuyos límites son las necesidades y peculiaridades del establecimiento
- Cualquiera que sea la opción elegida, se deberá seguir el - proceso reglamentado reglamentado por la ley.

#### COSTOS Y BENEFICIO

El aspecto costo/beneficio de la capacitación y adiestramiento se encara directamente en la definición misma del Artículo 153-A, el cual señala que el sistema ha de repercutir en estas dos maneras sobre el trabajador :

- "Elevar su nivel de vida". La manera directa de conseguir es to es a través del mejoramiento de sus ingresos.

- "Elevar su productividad". Cuando se logra este propósito es indudable que el beneficio es para la empresa.

#### EL DERECHO A LA CAPACITACION Y SU INTERES SOCIAL

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

Pero ya anteriormente en el artículo 3o. se afirmaba que: "asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Al darle una connotación social a este requisito, se pretende enfatizar su carácter obligatorio para las empresas e irrenunciables para los trabajadores. Los derechos y obligaciones que esto implica para el sector laboral se detallan a continuación.

#### DERECHOS LABORALES

Los derechos de los trabajadores pueden ser enumerados - de esta manera :

- Recibir capacitación y/o adiestramiento
- Formar parte, a través de sus representantes, de la Comisión Mixta, a efecto de participar en la toma de decisiones acerca de planes y programas, formas de instrucción, expedición de constancias, etc.
- Hacerse acreedores a la "constancia de habilidades laborales" que les corresponda en cualquiera de dos casos :
  - a).- Cuando hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento.
  - b).- Cuando, al negarse a recibir capacitación o adiestramiento, "haya aprobado ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento". ( Artículo 153-U )

- Figurar en los registros de constancias de habilidades laborales. El Artículo 153-V menciona que: "La constancia de habilidades es el documento expedido por el capacitador, - con el cual el trabajador acreditará haber llevado a cabo y aprobado un curso de capacitación. "Este inciso es de particular importancia, ya que, aunque, "las constancias surtirán plenos efectos dentro de la empresa", es de suponer que -en virtud de que enriquece el curriculum del trabajador- éste lo use como principal punto de negociación para - obtener aumento en su empresa o un mejor puesto en otra compañía. Es muy posible que la práctica forzará la implantación de algún mecanismo que permita revalidar "constancias de habilidades laborales " .
- Hacer constar en el escrito de condiciones individuales de trabajo "que será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa" ( Artículo 25 )
- Hacer constar en el contrato colectivo de trabajo "las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los - trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda" ( Artículo 25, fracción VII ).
- Hacer constar en el contrato colectivo de trabajo "las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento" ( Artículo 391, fracción - VIII ).
- Formar parte, a través de sus representantes, del Comité - Nacional de Capacitación y Adiestramiento que les corres - ponde.

#### OBLIGACIONES LABORALES

Entre los deberes que corresponden a los trabajadores se pueden mencioanr los siguientes :

- "Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y de-

más actividades que formen del proceso de capacitación o -  
adiestramiento.

- Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas -- respectivos.
- Presentar los exámenes de evaluación y conocimientos y de -- aptitud que sean requeridos" ( Artículo 153-H ) .

C A P I T U L O   I I  
UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y  
ADiestRAMIENTO

## II.1.- ANTECEDENTES

En realidad la capacitación y el adiestramiento aunque - en forma instintiva, es tan remoto como el surgimiento del - hombre mismo y las referencias históricas de que se tiene conocimiento datan de la época de la colonia en donde ya se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente - consistía en que una persona, experimentada en determinado - oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Desde entonces, la capacitación y adiestramiento como -- proceso de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas.

Por ello, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno: en 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al contrato de aprendizaje; con la nueva Ley Federal del Trabajo en 1970 se suprime el contrato de aprendizaje y se establece, a través de la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

Sin embargo, dichas disposiciones no dejaron de ser un bello principio retórico, fundamentalmente porque no existía contraparte legal que exigiera su observancia.

En la década de los 70 se inicia una etapa de desarrollo con relación a esas materias, ya que el concepto de educación; los nuevos enfoque para el desarrollo de los recursos humanos; así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran significación al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Es precisamente en esta década cuando surge la Dirección General del Servicio Público del Empleo cuyo fundamento jurídico nace por acuerdo del Ejecutivo Federal, el 28 de septiembre de 1971, dando así cumplimiento al artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo, vigente en aquella época, el cual preveía su establecimiento.

Este organismo tenía como propósito evaluar el problema de desempleo en el país y regular la oferta y la demanda de la mano de obra, buscando coadyuvar al desarrollo económico de México.

La Dirección comenzó a funcionar a partir del enero de 1972, contaba para la realización de sus funciones con cuatro departamentos: Bolsa de Trabajo, Recursos Humanos, Promoción y Servicios Privados de Colocación.

Posteriormente, por acuerdo del Ejecutivo Federal el 10 de febrero de 1976, se creó la Dirección General de Formación Profesional.

Los objetivos asignados a esta Dirección eran, entre otros, los siguientes:

- Establecer prioridades en los niveles más necesitados de formación y desarrollo y promover la formación profesional en las ramas industriales de jurisdicción federal.

- Formular un inventario de los recursos de capacitación disponibles en el país, para poder coadyuvar al establecimiento de un sistema nacional de formación profesional.

Esta unidad se integró de la siguiente forma: una Dirección General, una Subdirección General y tres Subdirecciones: de - Investigación y Programas, de Promoción y Asistencia Técnica y de Sistemas Abiertos de Educación. La Dirección inició sus funciones realizando una serie de investigaciones que permitirían posteriormente el diseño de un sistema nacional de formación - profesional.

Tiempo después, en el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 1 de marzo de 1977, se consideró el establecimiento de la Dirección General del Empleo y Formación Profesional, en la - cual se fusionaron las anteriores, Dirección General de Empleo y Dirección General de Formación Profesional.

Los objetivos del nuevo Organismo quedaron básicamente -- constituidos por los correspondientes a las Direcciones fusionadas, reforzándose en forma sustantiva su participación en la definición de objetivos, estrategias, políticas, programas y - acciones tendientes a superar la problemática ocupacional del país. Asimismo, se le asignó la formulación del Catálogo Na - cional de Ocupaciones.

Entre las funciones asignadas a la Dirección General del Empleo y Formación Profesional destacan las siguientes:

- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.
- Participar en los programas sobre productividad.
- Establecer y vigilar el Servicio Nacional del Empleo.
- Elaborar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Ocupaciones.
- Autorizar y supervisar el funcionamiento de los sistemas pri - vados para la colocación de los trabajadores.

- Intervenir en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.
- Promover la formación profesional en coordinación con la - Secretaría de Educación Pública.
- Fijar las políticas y establecer los criterios que deban -- orientar el desarrollo de los programas de capacitación que - se lleven a cabo en las empresas de jurisdicción federal, re- registrar dichos programas y vigilar su cumplimiento.

Consecuentemente, el gobierno mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y adiestramiento.

Esta reforma decretada el 27 de diciembre de 1977, modificó la Ley reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley - Federal del Trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas - en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978 entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año, fecha en que se crea el Organismo descentralizado llamado Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

## II.2.- F U N C I O N E S

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tendrá conforme a lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, las siguientes funciones :

- a).- Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- b).- Promover y supervisar la colocación de trabajadores.
- c).- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- d).- Registrar las contancias de habilidades laborales, y
- e).- Las demás que le fijen las leyes. ( 5 ) .

De acuerdo al Reglamento, el nivel superior de la U.C.E.C.A. se conforma por un Coordinador General, cuyas atribuciones son de dirección y coordinación, y por dos Direcciones: la del Empleo y la de Capacitación y Adiestramiento.

El citado Reglamento atribuye a la primera de las nombradas, funciones en materia de planeación del empleo, promoción de empleos y colocación de trabajadores.

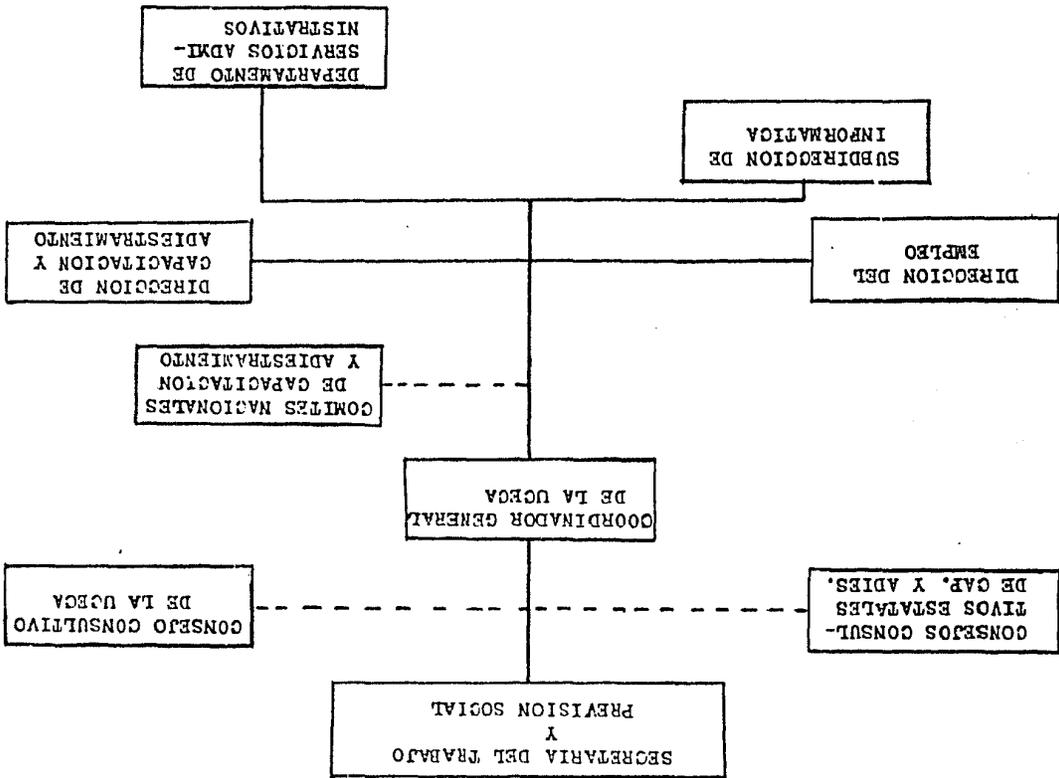
Tocante a las funciones que competen a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, a ellas se aludirá mas adelante dado que consideramos que tiene las actividades más importantes de este Organismo.

Asimismo, la Unidad cuenta también con una Subdirección de Informática y un Departamento de Servicios Administrativos.

A fin de asesorar y auxiliar a la U.C.E.C.A., la Ley Federal del Trabajo dispuso la constitución de diversos órganos.

Para que se tenga una idea clara de lo antes expuesto, el organigrama A señala la estructura del nivel superior de la U.C.E.C.A.

( 5 ) .- Artículo 1 del Reglamento Interior de la U.C.E.C.A.



U.S.S.A.

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR

ORGANIGRAMA "A"

## FUNCIONES DE LA DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Conforme a las actividades que la Ley Federal del Trabajo - asigna a la U.C.E.C.A. en materia de capacitación y adiestramien- to, el Reglamento Interior de la Unidad señala las funciones que competen a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, de las cuales solo mencionaremos las más relevantes.

I.- En materia de capacitación y adiestramiento :

- a).- Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adies- tramiento.
- b).- Autorizar y registrar a las instituciones o escue- las privadas que deseen impartir capacitación y -- adiestramiento a los trabajadores.
- c).- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramien- to que los patrones presenten.

II.- En materia de registro de constancias de habilidades la- borales :

- a).- Establecer registros de constancias relativas a -- trabajadores capacitados o adiestrados dentro de - cada una de las ramas industriales o actividades.
- b).- Practicar los exámenes de suficiencia a los capaci- tadores y a los trabajadores. ( 6 )

Para el desempeño de estas funciones, la Dirección cuenta - con 3 Subdirecciones, a saber :

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

Las cuales a su vez, se integran de diversos Departamentos.

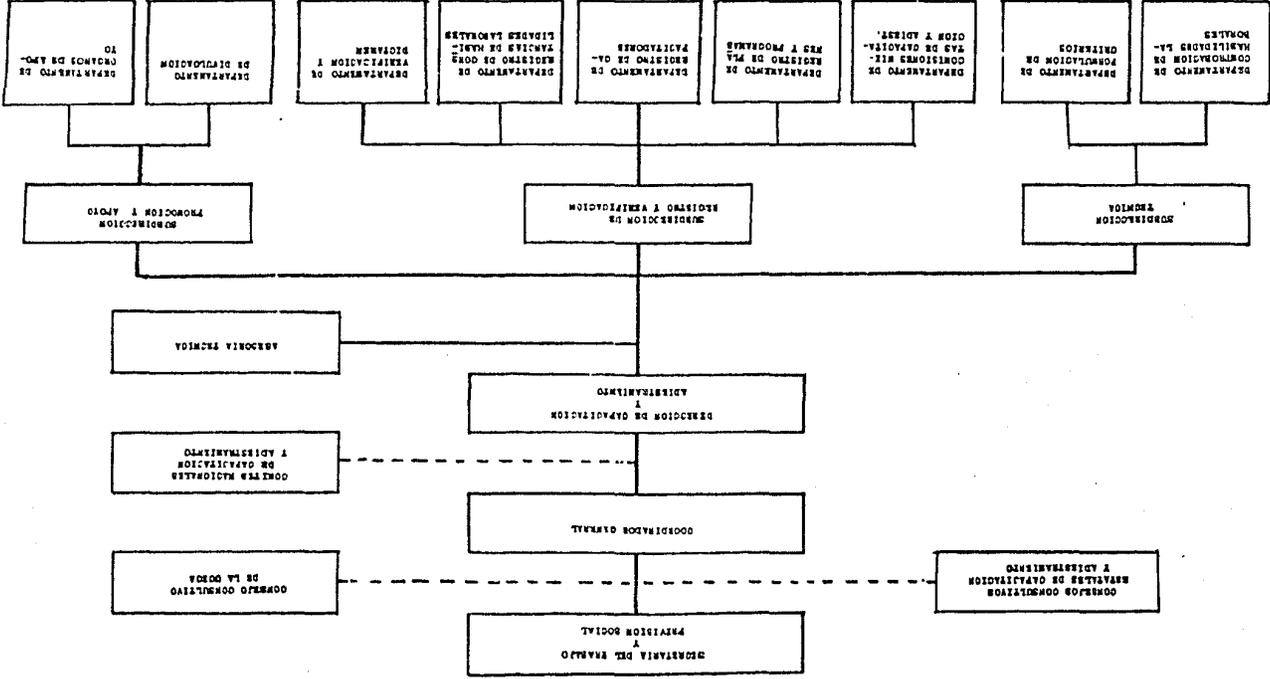
El organigrama B señala la estructura de la Dirección de Ca- pacitación y Adiestramiento.

( 6 ) .- Artículo 9 del Reglamento Interior de la U.C.E.C.A.

ESTRUCTURA

DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

ORGANIGRAMA "B"



## II.3.- IMPORTANJA

Como ya se dijo anteriormente, la U.C.E.C.A. entre sus funciones mas importantes, se cuenta la de organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, esto solo es posible si el organismo cumple realmente con estas actividades , y no solo, como en otras instituciones creadas por el gobierno, en las cuales impera el burocratismo cuando se realiza cualquier tipo de trámites.

Por otra parte, dada la crisis económica que nos afecta hoy día, es preciso que las empresas cuenten con suficiente mano de obra calificada, ya que con esto, se tendría un mayor desarrollo que iría en beneficio de la empresa, del individuo y del país.

La U.C.E.C.A. debe estar conciente de esta situación, pues de este organismo depende que se lleve a cabo la obligación que tiene el patrón de capacitar y adiestrar al trabajador tal como la ley señala.

C A P I T U L O     I I I

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO

## INTRODUCCION

El primer paso que se debe dar en todas las empresas del país, para dar cumplimiento a la Ley Federal - del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, y de esta manera dar inicio a los procesos de formación de los trabajadores, es la integración de la Comisión - Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Este órgano, formado al interior de cada unidad -- productiva, es quien se encargará de promover, supervisar y avalar los planes y programas de capacitación y - adiestramiento. Es por ello que nace la necesidad de - contar oportunamente con ella.

Los sectores productivos del país, trabajadores y empresarios, han calificado a la Comisión Mixta la "pie<sup>dra</sup> angular" del Sistema Nacional de Capacitación y Adies<sup>tr</sup>amiento; ya que será a través de ella que los factores de la producción, a nivel empresa, lograrán los objetivos de actualizar y perfeccionar los conocimientos de - los trabajadores en sus puestos de trabajo, prepararlos para el ascenso, disminuir los accidentes de trabajo, y en suma, elevar la productividad.

### III.1.- OBJETIVOS E IMPORTANCIA

Los legisladores diseñaron un sistema flexible que permitiera adecuar la capacitación a las necesidades de los - trabajadores y a las posibilidades de la empresa. Antes de que se le otorgara rango constitucional a esta obligación patronal, su sello era la unilateralidad. El sistema, tal como ha sido diseñado, acaba con la unilateralidad y dota a la capacitación de un instrumento operativo que es motor y -- freno de las acciones que se realicen en la materia.

La Comisión Mixta es el motor del sistema porque es a partir de su creación que se lleva a cabo todo el proceso. De su vigor dependerá el ritmo a que marchen las tareas, - así como la eficiencia con que se realicen. Al mismo tiempo, la Comisión Mixta es el freno de la Capacitación porque está dotada del poder suficiente para impedir que el presupuesto asignado se oriente en una forma poco conveniente para los intereses de los trabajadores. En este aspecto se - convierte en la extensión de las autoridades, por su carácter de vigilante interesado.

La Comisión Mixta se constituye así, en el teatro mismo donde los trabajadores podrán expresar sus inquietudes en la materia. Es éste el primer Órgano paritario que se - crea en México cuya cobertura alcanza a todos los trabajadores, incluso a los de confianza y ejecutivos. Por consiguiente, es un instrumento que permitirá resolver posibles conflictos o quejas sin llegar al nivel de las autoridades laborales.

Los objetivos son, como ya se mencionó anteriormente, promover, supervisar y avalar los planes y programas de - capacitación y adiestramiento dentro de la empresa.

### III.2.- INTEGRACION

La base del proceso de creación de las Comisiones Mixtas es el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las -- cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la -- capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sur girán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto -- conforme a las necesidades de los trabajadores y de la em-- presa." Un aspecto importante de las Comisiones Mixtas, -- entonces, es su carácter de jueces del desenvolvimiento de -- las empresas en materia de capacitación y adiestramiento.

Un factor básico en la creación de estas Comisiones --y una frecuente pregunta empresarial-- es cuando es el momento oportuno para establecerlas. En general, es conveniente que la Comisión sea formada tan pronto como sea posible. Mien-- tras que ningún concepto legal menciona fecha o plazo en que debe constituirse la Comisión, sí ha quedado claramente seña lados los plazos para la entrega de planes y programas. Ya que un requisito indispensable para que éstos puedan ser -- registrados con UCECA es que hayan sido autorizados por la Comisión Mixta, y como para elaborar los programas se re-- quiere efectuar una serie de trabajos , es evidente que lo más recomendable es establecer la Comisión con bastante an ticipación.

Las autoridades laborales --específicamente UCECA-- po-- drán intervenir para promover la constitución de las Comi-- siones o para sancionar la falta de progreso en este ren-- glón. La autoridad para ello la otorga el artículo 153-J de

la Ley Federal del Trabajo, que menciona que "las autoridades laborales cuidaran que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportunamente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores".

A continuación se propone el proyecto de acta constitutiva de la Comisión Mixta en la que se siguen los lineamientos sugeridos por las autoridades laborales y no tienen otro propósito que el facilitar el procedimiento.

PROYECTO TIPO DE ACTA CONSTITUTIVA  
DE LA COMISION MIXTA

En la Ciudad de \_\_\_\_\_ Estado de \_\_\_\_\_  
siendo las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_  
de 19 \_\_\_\_\_ se reunieron en el local de la empresa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ sitio en \_\_\_\_\_

los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de celebrar su reunión constitutiva. Es-  
tando presentes los representantes de los trabajadores C.C. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ en su carácter de representantes  
propietarios y los C.C. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ representantes suplentes, acreditan-  
do su designación con \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ y los representantes del patrón C.C. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ en su carácter de representantes propietarios y los C.C. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ representantes suplentes, que acreditan su designación con \_\_\_\_\_

seguidamente se procedió a elegir de entre los representantes  
al Presidente de Debates y Secretario de Actas, recayendo la  
elección en los C.C. \_\_\_\_\_

respectivamente. El presidente de Debates propone a los representantes se declare constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, propuesta que es aceptada por unanimidad. Seguidamente se dió lectura al proyecto de Bases Generales de Integración y Funcionamiento de la Comisión Mixta, presentado por \_\_\_\_\_

respectivamente. El presidente de Debates propone a los representantes se declare constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, propuesta que es aceptada por unanimidad. Seguidamente se dió lectura al proyecto de Bases Generales de Integración y Funcionamiento de la Comisión Mixta, presentado por \_\_\_\_\_

( indicar sector )

puesto a discusión se aprobó en los siguientes términos: Bases Generales lo.- \_\_\_\_\_

( Se transcribirá íntegramente )

Dándose por terminada la reunión siendo las \_\_\_\_\_ horas del día de la fecha, firmando para constancia todos los asistentes

Firmas de los Representantes  
de los trabajadores

PROPIETARIOS

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SUPLENTES

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Firmas de los Representantes  
del Patrón

PROPIETARIOS

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SUPLENTES

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DESIGNACION DE REPRESENTANTES PATRONALES

El procedimiento para designar a los representantes de la empresa resulta simple; éstos habrán de :

- Tener potestad para efectuar nombramientos
- Respetar los requisitos establecidos por la ley, a saber :
  - a).- Ser mayores de edad
  - b).- Saber leer y escribir; y
  - c).- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa

Lo que más destaca en este proceso de designación es que los representantes no necesitan poseer conocimientos en materia de capacitación. Por otra parte, en las empresas donde exista una gerencia, departamento o área de capacitación no será prudente que el responsable se integre a la Comisión Mixta, ya que al pertenecer a ella queda invalidado para realizar funciones de capacitación. Esto resulta lógico puesto que nadie debe ser "juez y parte" a la vez.

A continuación se transcribirá el proyecto tipo de acta de designación de los representantes patronales.

ACTA DE DESIGNACION DE REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA  
COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En los términos del Artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo y por reunir los requisitos establecidos:

- a).- Ser mayor de edad
- b).- Saber leer y escribir
- c).- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

designo (namos) como representantes patronales de la empresa \_\_\_\_\_

con domicilio en \_\_\_\_\_

a los señores :

REPRESENTANTES PROPIETARIOS

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

REPRESENTANTES SUPLENTE

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

El periodo acordado con los trabajadores para el cual fungirán como representantes patronales será de \_\_\_\_\_ años.

A los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ se levanta la presente acta firmándola el señor (o los señores)

Para que surta los efectos del caso se firma el acta por \_\_\_\_\_ quienes han tomado parte, protestando el cargo quienes han sido designados.

NOMBRES

FIRMAS

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ELECCION DE REPRESENTANTES LABORALES

Los representantes de los trabajadores deberán ser eletos por la Asamblea convocada por la mayoría. En las empre - sas donde las relaciones de trabajo se acuerden con un sin - dicato, la realización de una Asamblea para elegir estos re - presentantes será objeto del tratamiento establecido en sus estatutos.

En cambio, con los trabajadores no sindicalizados, el solo hecho de reunirlos en Asamblea crea ya un ambiente que modifica las relaciones obrero/patronales. En este caso, es el patrón quien deberá invitar a la reunión, y una vez to - dos presentes explicar ampliamente el motivo de ella, propor - cionar una lista de asistentes con el dato del Registro Fe - deral de Causantes, sugerir el orden del día y dejar que si - gan adelante por su cuenta.

### POSIBLE ORDEN DEL DIA

- 1.- Elegir el Presidente de Debates y el Secretario de Ac - tas de la Asamblea
- 2.- Pasar lista de asistencia (proporcionada por el patrón)
- 3.- Lograr el acuerdo de validéz de la asamblea
- 4.- Circular la lista para que sea firmada por los trabaja - dores.
- 5.- Informar el número de representantes a elegir :
  - a).- Un representante si los trabajadoras de la empresa son menos de 20
  - b).- Tres representantes para empresas que cuentan de - 21 a 100 trabajadores
  - c).- Cinco representantes si son más de 100 trabajado - res.
  - d).- Algún número aumentado en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que --

existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados, (Diario Oficial del 4 de septiembre de 1978).

En los términos del artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Mixta se debe integrar en forma paritaria; es decir con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón.

- 6.- Dar a conocer los requisitos para ser candidato :
  - a).- Ser trabajador de la empresa
  - b).- Ser mayores de edad
  - c).- Saber leer y escribir
  - d).- Tener buena conducta
  - e).- Ser designado conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato titular del contrato colectivo o, a falta de éste, ser electo en Asamblea de los trabajadores de la empresa; y
  - f).- Aquellos otros que acuerden los trabajadores
- 7.- Decidir el procedimiento de elección para representantes propietarios y para los representantes suplentes.
- 8.- Recibir nombres de candidatos (como es natural quedan excluidos los dos trabajadores electos antes como Presidente y Secretario de Asamblea).
- 9.- Efectuar la votación
- 10.- Levantar el acta
- 11.- Firmar el acta y anexar listas firmadas.

En seguida se transcribirá el proyecto de Acta de elección de representantes de los trabajadores ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

ACTA DE ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE  
LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

-----  
En los términos del Artículo 153-I de la Ley Federal del Tra-  
bajo, los trabajadores de este centro de trabajo denominado:

-----  
con domicilio en ; \_\_\_\_\_  
-----

-----  
firmantes todos del padrón que se anexa nos hemos reunido -  
para constituirnos en Asamblea General habiendo elegido co-  
mo Presidente de Asamblea: \_\_\_\_\_

y como Secretario de Actas: \_\_\_\_\_  
-----

Se aprobó el siguiente

ORDEN DEL DIA

- 1.- Constitución de la Asamblea
- 2.- Lista de Asistencia y firma de los presentes
- 3.- Lectura del propósito de la Comisión Mixta
- 4.- Requisitos para ser candidatos
- 5.- Número de representantes a elegir
- 5.- Aceptación de nombres
- 7.- Elección

Conforme al acuerdo celebrado con la empresa, el número de  
representantes a elegir será de \_\_\_\_\_ con igual número -  
de suplentes. Su duración en el cargo será de \_\_\_\_\_ años  
a partir de la fecha de constitución de la Comisión Mixta.

Los requisitos mínimos establecidos por la ley son: a).- ser  
trabajador de la empresa; b).- ser mayor de edad; c).- saber  
leer y escribir; d).- tener buena conducta; e).- ser electos  
en asamblea de los trabajadores.

Una vez dados a conocer estos requisitos, se aceptaron nom-  
bres de candidatos habiéndose elegido :

REPRESENTANTES PROPIETARIOS :                      REPRESENTANTES SUPLENTEs :

- |    |    |
|----|----|
| 1. | 1. |
| 2. | 2. |
| 3. | 3. |
| 4. | 4. |
| 5. | 5. |

Los representantes electos protestaron el cargo ante la --  
Asamblea General y dándose por terminada se procedió a le -  
vantar el acta siendo las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_ de 19\_\_\_\_ .

Los trabajadores que aquí intervenimos firmamos esta acta -  
para dar constancia de nuestra participación.

PRESIDENTE DE DEBATES      SECRETARIO DE ACTAS

REPRESENTANTES PROPIETARIOS :

<u>NOMBRE :</u>	<u>R.F.C. :</u>	<u>FIRMA :</u>
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Se anexa lista de trabajadores firmada y con el registro fe-  
deral de causantes de cada uno.

### III.3.- FUNCIONAMIENTO

El Artículo 153-0 señala que a las empresas les corresponde "informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento". Estos aspectos quedan cubiertos con el proyecto de reglamento interno que se ha proporcionado y que deberá figurar como parte de la forma --UCECA-1 (ver anexo No. 1) utilizada para efectos de registro.

En términos generales, se puede afirmar que a la Comisión Mixta le corresponde realizar la totalidad de las actividades que son desarrolladas en secciones posteriores.

El dilema que surge de esto es que los miembros de la Comisión Mixta estarían demasiado ocupados si pretendieran efectuar estas labores por sí mismos. Aún más, tal vez el proceso para llegar a un consenso acarreará demasiadas fricciones.

Este es el verdadero reto: poner de acuerdo a todos los miembros, especialmente cuando --como en este caso-- se enfrentan intereses contrapuestos. Pudiera suceder --y sucede-- que la empresa no está dispuesta a pagar los cursos que los trabajadores proponen o, a la inversa, que los trabajadores no deseen tomar los cursos que la empresa esté en posibilidad de sufragar, o una variedad de enfrentamientos. No obstante que las tareas pueden ser realizadas por los miembros de la Comisión Mixta, también es posible contratar un especialista que pueda llevarlos a la práctica, facilitando la realización de las tareas y orientando la conducción de los trabajos por la senda del mejor resultado.

#### ATRIBUCIONES

La referencia a este aspecto resulta fundamental para establecer los límites en que se desenvolverán las acciones

concretas de la Comisión Mixta. El Artículo 153-I le otorga las atribuciones siguientes:

- Vigilar la instrumentación del sistema
- Vigilar la operación del sistema
- Vigilar los procedimientos
- Sugerir medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos

En el artículo 153-T encontramos otra atribución:

- Autenticar las constancias de habilidades laborales expedidas por la entidad instructora

Ahora bien, el Artículo 153-V señala que, cuando el trabajador posee un "certificado de habilidades laborales", pero éstas corresponden a varios niveles o categorías, es la Comisión Mixta quien deberá practicar el examen que permita al trabajador acreditar para cuál de las especialidades es apto.

Dado que se ha reconocido a la Comisión Mixta como árbitro supremo en materia de capacitación y adiestramiento - al interior de la empresa, sus funciones vienen a cubrir la gama total de labores que han de llevarse a cabo, las cuales pueden agruparse de la siguiente manera:

- Trámites y gestiones ante la UCECA
- Aspectos relacionados con planes y programas:
  - Su formulación
  - Su estructuración (determinar prioridades)
  - Su aprobación
- Aspectos relacionados con la instrucción:
  - Selección de instructores
  - Supervisión del uso de métodos
  - Evaluación de cursos
  - Análisis de la conveniencia de adherirse a sistemas generales

- Aspectos relacionados con el otorgamiento de Constancias de Habilidades Laborales:
  - Establecer bases y mecanismos
  - Autenticar las constancias otorgadas por la institución capacitadora
  - Promover el registro de estas constancias ante la UCECA
- Aspectos relacionados con la evaluación del plan y sus programas:
  - Señalar los procedimientos idóneos para evaluar el desempeño del plan
- De carácter general:
  - Participar directa o indirectamente en el proceso global que debe llevarse a cabo en materia de capacitación y adiestramiento en el interior de la empresa
  - Mantener contacto con el Comité Nacional a que corresponde su rama de actividad económica
  - Practicar exámenes que permita definir el nivel o la especialidad donde deberá ser ubicado un trabajo que ya posea la "constancia de habilidades laborales"
  - Evaluar el resultado obtenido por las acciones en materia de capacitación
  - Plantear sugerencias que eleven la calidad y la intensidad de los programas
  - Participar en el examen que deberá realizar la institución capacitadora a quienes se nieguen a recibir capacitación

El cúmulo de funciones que tendrá que llevarse a cabo en la Comisión Mixta hace preveer que muy pronto algunos de sus miembros dedicarán más tiempo a estas tareas que a las de su puesto dentro de la empresa.

Además de los anteriormente expuesto, existe un reglamento que regula estas actividades y que a continuación mencionaremos.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISION MIXTA  
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I. De su integración y domicilio

Artículo 1o.- En este centro de trabajo funcionará permanentemente una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 2o.- Esta Comisión se integra de \_\_\_\_\_ representantes del patrón y \_\_\_\_\_ representantes de los trabaja-dores, en igualdad de partes.

Artículo 3o.- El domicilio de esta Comisión Mixta será el - mismo del centro de trabajo a que pertenece.

II. De los representantes de los trabajadores

Artículo 4o.- Los representantes de los trabajadores han sido electos libremente en asambleas y cumplen a satisfacción con los requisitos establecidos por la ley: a) ser trabaja-dores de la empresa; b) ser mayores de edad; c) saber leer y escribir; d) tener buena conducta; y e) a la asamblea en que fueron electos concurren todos los trabajadores de - este centro de trabajo, habiendo firmado el padrón electo-ral correspondiente.

III. De los representantes del patrón

Artículo 5o.- Los representantes del patrón han sido desig-nados libremente y cumplen a satisfacción los requisitos establecidos por la ley: a) ser mayores de edad; b) saber leer y escribir; c) poseer conocimientos técnicos sobre las labo-res y procesos tecnológicos propios de la empresa.

IV. De las causas de la remoción

Artículo 6o.- Ambas partes tienen en todo momento libertad para designar, elegir o remover a sus representantes. La - duración normal en el puesto será de dos años y podrán ser reelectos.

V. De las funciones de la Comisión Mixta

Artículo 7o.- De conformidad con los lineamientos estableci-dos por la ley, las funciones de esta Comisión Mixta serán

las siguientes:

- Detectar las necesidades de capacitación existente en la empresa, a fin de satisfacerlas.
- Elaborar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.
- Vigilar que la empresa cumpla fielmente 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 reciba capacitación, a efecto de cooperar en lo que atañe a evaluación a nivel oficial de las tareas de capacitación y adiestramiento.
- Elevar sugerencias o recomendaciones al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad económica respectiva, a fin de instrumentar programas de capacitación y adiestramiento a nivel nacional.
- Elaborar y aplicar los exámenes previstos en el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.
- Autenticar las constancias expedidas por la entidad instructora a favor de los trabajadores que aprobaron sus exámenes, y elevarlos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad si lo hubiere, o directamente a través de las autoridades del Trabajo a falta del respectivo comité.
- Evaluar semestralmente el resultado de los planes y programas de capacitación adiestramiento desarrollados en la empresa, y remitir dicho informe a la UCECA.

VI. De la presidencia de la Comisión Mixta

Artículo 80.- La presidencia de la Comisión Mixta será rota

toria y se alternará en ella una vez por sector. De tal modo que si una vez preside la sesión un representante patronal, en la siguiente presidirá uno de los trabajadores.

#### VII. Del Secretario de la Comisión Mixta

Artículo 9o.- El Secretario de la Comisión será permanente, aunque removible en el momento en que los demás integrantes lo consideren conveniente.

Artículo 10o.- Las funciones del Secretario de la Comisión serán las siguientes:

- a).- Levantar el acta de cada reunión y llevar el libro correspondiente.
- b).- Recibir las sugerencias y peticiones a fin de proceder a la integración del orden del día.
- c).- Notificar a los integrantes con toda oportunidad de la fecha de la reunión siguiente.
- d).- Comunicar a la empresa los acuerdos tomados en el seno de la Comisión Mixta.
- e).- Otras que estime conveniente asignarle la Comisión Mixta.

#### VIII. De las sesiones ordinarias

Artículo 11o.- La Comisión Mixta sesionará ordinariamente ca da dos meses y los miembros serán notificados por escrito — con 15 días de anticipación.

#### IX. De las sesiones extraordinarias

Artículo 12o.- La Comisión Mixta podrá sesionar extraordina riamente cuando una tercera parte de sus integrantes así lo juzgue conveniente. Para ello recurrirán al Secretario, quien deberá notificar por escrito a los demás miembros de la Comi sión con un plazo de cuando menos 72 horas de anticipación.

#### X. De las votaciones

Artículo 13o.- Cada miembro de la Comisión tendrá voz y voto en las sesiones y ninguno de ellos tendrá voto de calidad.

Artículo 14o.- Las resoluciones se tomarán por votaciones re sueltas por mayoría simple.

## XI. De la obligatoriedad de las resoluciones.

Artículo 15o.- El patrón o los trabajadores podrán solicitar, en todo momento, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, su intervención para que se ejecuten las resoluciones de carácter obligatorio que hayan sido dictadas en el seno de la Comisión Mixta.

### III.4.- REGISTRO DE LA COMISION MIXTA ANTE UCECA

Una vez constituida la Comisión Mixta se presenta la solicitud de su registro ante la Dirección de Capacitación y - Adiestramiento ubicada en Lucas Alamán 155-5o. piso, México 7, D.F.. Puede hacerse directamente o por conducto de las - Delegaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las autoridades locales del trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

La UCECA ha dado a conocer un instructivo y la forma UCECA-1 (ver anexo No. 1) que debe utilizarse para efectos de registro. La presentación debe hacerse por triplicado y las formas deberán estar impresas y en ella los datos debidamente requisitados.

Una vez que se ha constituido la Comisión Mixta, es al patrón a quien corresponde avisar del inicio del proceso. A partir de su constitución, los miembros asumen la responsabilidad de cumplir con las funciones que le corresponde a la Comisión en el marco de sus atribuciones.

A continuación presentamos un plan de trabajo a guisa de sugerencia para el desarrollo de las actividades de la Comisión.

#### PRIMERA ETAPA

Una serie de reuniones que pretendan proporcionar información completa a los miembros para que la totalidad de ellos comprendan a fondo la naturaleza de las tareas que tienen por delante. Esta primera etapa puede requerir un par de reuniones de tres horas de duración.

#### SEGUNDA ETAPA

Decidir metodología a seguir en la práctica del diagnós-

tico de necesidades de capacitación. Para esta fase puede des  
tinarse un lapso de una a tres semanas, lo cual dependerá del  
tamaño de la empresa y del rigor con que la propia Comisión -  
decida cumplir con sus obligaciones.

#### TERCERA ETAPA

Formular el plan general de capacitación de la empresa. Esto implica la definición del orden de prioridades de capacitación, eventos de enseñanza/aprendizaje, cursos y programas. Como a diferencia de la segunda etapa -trabajo de campo- ésta se integra con trabajo de gabinete, su duración dependerá de la cantidad de personas involucradas en la realización de las tareas.

#### CUARTA ETAPA

Cumplimiento del plan. Desarrollo de los trabajos de capacitación. Este paso comprende la selección de entidades - instructoras y la supervisión de los cursos.

#### QUINTA ETAPA

Evaluación de los cursos impartidos y del plan integral.

#### SEXTA ETAPA

Expedición y control de las Constancias de Habilidades Laborales.

#### SEPTIMA ETAPA

Recapitulación de las experiencias para diseñar el plan integral del periodo siguiente.



**III. TAMAÑO DE LA EMPRESA**

No. DE TRABAJADORES

No DE ESTABLECIMIENTOS  
INCLUYENDO MATRIZ.

**IV. RELACIONES LABORALES**

65

CONTRATO INDIVIDUAL

CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO LEY

**V. DOCUMENTACION QUE SE ADJUNTA**

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

DOCUMENTO QUE ACREDITA LA DESIGNACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES.

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

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

LUGAR Y FECHA

\_\_\_\_\_  
POR LA EMPRESA

\_\_\_\_\_  
POR LOS TRABAJADORES

\_\_\_\_\_  
HOMBRE Y FIRMA

\_\_\_\_\_  
HOMBRE Y FIRMA

-----  
**PARA USO INTERNO**

**UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

No. DE ENTRADA \_\_\_\_\_

RECIBIMOS DE  
LA EMPRESA \_\_\_\_\_

CON DOMICILIO EN \_\_\_\_\_

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

SELLO

\_\_\_\_\_  
LUGAR

\_\_\_\_\_  
DIA

\_\_\_\_\_  
MES

\_\_\_\_\_  
AÑO

## C A P I T U L O   I V

### INVESTIGACION DE CAMPO SOBRE LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

## a).- I N T R O D U C C I O N

En toda investigación, la parte medular de la misma, se encuentra en la "Investigación de Campo", porque en ella se aplican todos los conocimientos profesionales adquiridos a lo largo del estudio de una licenciatura, es precisamente en esta etapa, como vamos a confirmar lo aprendido.

Viendo la investigación de campo desde otro ángulo, esta es la única actividad que nos permitirá afirmar o refutar los supuestos previamente establecidos.

Ahora bien, con respecto a nuestra investigación, anticipadamente formulamos una secuencia de actividades técnicas que nos permitirán llegar a los objetivos previstos.

Esta investigación la iniciaremos con un estudio preliminar, en el, analizaremos los recursos con que contamos e informalmente examinaremos el campo en el cual nos moveremos. Seguidamente, plantearemos las incógnitas o hipótesis motivo de nuestra investigación.

Posteriormente, planearemos el proceso de investigación, en ella, se pensó en técnicas a aplicar, en tiempo, procedimientos y muestras de las mismas.

Una vez planeada la investigación, nos dedicaremos plenamente a la recolección de datos, a la tabulación e interpretación de ellos, y, finalmente, haremos nuestras conclusiones, comentarios y sugerencias sobre este trabajo.

b).- O B J E T I V O S

Los objetivos que perseguimos al efectuar esta investi  
gación son los siguientes :

- A).- Evaluar la importancia de las Comisiones Mixtas de Ca-  
pacitación y Adiestramiento integradas en las empresas  
privadas del D.F.
- B).- Comprobar si, efectivamente, dichas Comisiones Mixtas  
cumple con las funciones que tiene encomendadas.
- C).- Evaluar en qué medida cumple el empresario con la obli-  
gación legal de capacitar y adiestrar a sus trabajado-  
res.
- D).- Verificar en qué medida cumple la U.C.E.C.A. como Or-  
ganismo institutivo referente a asesorar a los patro-  
nes sobre la constitución de las Comisiones Mixtas.
- E).- Comprobar si el personal que integra éstas Comisiones  
Mixtas son los adecuados.
- F).- Si existe el respaldo suficiente por parte de la empre-  
sa para el funcionamiento de la Comisión Mixta.
- G).- El beneficio que reditúa a la empresa al capacitar y  
adiestrar a su personal.

Para lograr estos objetivos, formularemos una serie de  
hipótesis que más adelante mencionaremos.

#### IV.1.- INVESTIGACION PRELIMINAR

Previamente a la investigación formal, se tomaron en consideración algunos aspectos importantes como son : Análisis de los recursos, Investigación informal o de sondeo y Formulación de hipótesis, a continuación señalaremos cada uno de ellos.

##### a).- ANALISIS DE LOS RECURSOS

Con respecto a los recursos con que contamos para el proceso de desarrollo de nuestra investigación, consideramos los siguientes elementos :

##### TIEMPO

Hemos dispuesto de 6 meses aproximadamente para la elaboración de este trabajo, del cual nos vemos en la necesidad de desplazar por más de un mes este período de tiempo; aún respetando hasta donde es posible la planeación de las actividades, pero como en toda investigación, siempre surgen imprevistos, por lo mismo se estimó un lapso razonable que será de 7 meses.

## ELEMENTO HUMANO

Somos dos elementos quienes integramos el equipo para la investigación, y previamente a la asignación de responsabilidades, tomamos en consideración alternativas, importancia y magnitud del trabajo.

Estamos concientes acerca de los objetivos que perseguimos al desarrollar esta investigación.

## RECURSOS ECONOMICOS

Es obvio que toda investigación genera gastos elevados; en nuestro caso, en cuanto a papelería, el costo es mínimo hasta antes de la edición del trabajo. El costo será mayor en horas hombre, ya que por lo menos necesitamos dos meses de tiempo completo para la recolección de datos.

## DISPONIBILIDAD DE INFORMACION

Disponemos de una amplia bibliografía, de la cual haremos referencia al final del trabajo. Contamos también con el conocimiento del tema que nos ocupa, además de la información que nos proporcionarán las empresas previamente seleccionadas para encuestar.

b).- INVESTIGACION INFORMAL O DE SONDEO

Esta fase, previa a toda actividad de índole profesional, se considera fundamental para determinar los pros y contras relativo al campo en el que nos desenvolveremos, y así, aceptar o rechazar el proyecto de investigación; para ello, realizaremos entrevistas previas o de sondeo.

En nuestro caso, consultamos a algunos elementos del personal de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la U.C.E.C.A., con el fin de conocer en que medida -- asesora a las empresas sobre la constitución de las Comisiones Mixtas.

Tomamos actitud similar con Chrysler de México, S.A. como gran empresa, y a otra pequeña de 35 trabajadores, las cuales nos recibieron tras un lapso razonable de tiempo en espera de ser atendidos por la persona indicada. El planteamiento fué el mismo para ambas empresas, es decir, cual era el grado de conocimiento que tenían sobre la -- U.C.E.C.A. y la importancia que le daban a la capacitación y adiestramiento, así como su disponibilidad para efectuar posteriormente una entrevista de carácter más formal.

De estas entrevistas previas, deducimos lo siguiente:

Que la U.C.E.C.A., mediante una sesión informativa, asesora sobre la integración y funcionamiento de la Comisión Mixta, al empresario que así lo requiera.

Por otra parte, en cuanto a la gran empresa, su conocimiento sobre la U.C.E.C.A. era pleno y demostraron gran interés sobre la capacitación y adiestramiento.

No así la pequeña empresa, pues su conocimiento sobre la U.C.E.C.A. es mínimo, con referencia a la capacitación

y adiestramiento, su principal problema radica en despertar interés al trabajador para que se capacite.

De la investigación anterior, derivamos que la información obtenida era acorde a los fines que perseguimos, y viendo la disposición que teníamos de las empresas para recolectar datos -pese a algunos obstáculos- era óptima, decidimos seguir adelante con nuestro proyecto de investigación.

c).- FORMULACION DE HIPOTESIS

Partiendo de nuestro universo de empresas, suponemos lo siguiente :

- 1.- Que en la mayoría de las empresas no se capacita y adiestra al trabajador según lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Que no se ha dado la difusión adecuada sobre la existencia de la U.C.E.C.A.
- 3.- En cuanto a las empresas que conocen la existencia de este organismo, no todas saben como integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- 4.- Que existe apatía tanto de los patrones como de los trabajadores para integrar las Comisiones Mixtas.
- 5.- Que los objetivos de las Comisiones Mixtas no se llevan a cabo plenamente.
- 6.- Que el personal que integra las Comisiones Mixtas no es el idóneo.
- 7.- Que una vez integradas las Comisiones Mixtas éstas no están suficientemente respaldadas por parte de la empresa.

8.- Que la mayoría de las empresas considera que capacitar y adiestrar no les reditúa ningún beneficio.

#### IV.2.- PLANEACION DEL PROCESO DE INVESTIGACION

Una vez aceptado el tema a investigar, optamos por elaborar una planeación de las actividades a realizar, entre las cuales se encuentran : Determinación de la Muestra, Determinación de las Técnicas a Aplicar, Diseño de Cuestionarios y Muestreo de Cuestionarios, a continuación los trataremos con profundidad.

##### a).- DETERMINACION DE LA MUESTRA

Para efecto de nuestra investigación, la determinación de la muestra, será tomando como base el total de empresas privadas del sector industrial en el D.F. únicamente, esto es, sin contar aquellas empresas privadas que prestan servicio.

Según datos proporcionados por la U.C.E.C.A., el total de empresas privadas en el D.F. al 30 de junio de 1982, ascendía a 108 018.

Aquí se presentó el problema de que esta información no la tenían clasificada por sectores ( Industrial y de Servicios ), para lo cual se estimó estadísticamente, tomando como base el número de empresas privadas reportadas en el X censo Industrial y de Servicios de 1976, donde se venía clasificado de esa manera.

Ahora bien, de acuerdo al X Censo Industrial de 1976 ( último que se tiene ), el total de empresas privadas en el D.F. del sector industrial era de 29 688 empresas.

Por otra parte, del X Censo de organismos privados -

del D.F. que prestan servicio efectuado ese mismo año, se determinaron un total de 60 230 empresas.

Para calcular el incremento de empresas de 1976 a - 1982, se estimó de la siguiente manera :

1).- Total de empresas privadas en el D.F. en 1982 : 108 018

2).- Total de empresas privadas en el D.F. en 1976 : 89 918

Incremento = 18 100

3).- Cálculo del porcentaje de incremento de empresas :

$$\text{Año : 1982} = \frac{108\ 018}{89\ 918} = 120.13 \%$$

$$\text{Año : 1976} = 89\ 918$$

Por lo tanto :

$$\begin{array}{r} 120.13 \\ - \\ 100.00 \\ \hline 20.13 \% = \text{Incremento} \end{array}$$

Lo cual se puede comprobar al realizar la operación :

$$89\ 918 \times 20.13 = 18\ 100 \text{ empresas}$$

Utilizando el porcentaje estimado de incremento, se tiene que :

Años :	<u>1976</u>	<u>1982</u>
Empresas privadas Sector Industrial	29 688 X 20.13%	= 35 664
Empresas privadas Sector Servicios	60 230 X 20.13%	= 72 354
		<u>108 018</u>

Por lo tanto, para nuestra investigación tomaremos el total de empresas privadas del Sector Industrial, que en este caso es de 35 664, que resulta ser nuestro universo.<sup>1</sup>

A fin de que la muestra sea lo mas representativa y confiable, procedimos a realizar una segmentación de los 21 grupos clasificados de acuerdo a su actividad, a los cuales se les aplicó el 0.5% para efecto de determinar - nuestra muestra; esta segmentación se realizó de la siguiente forma : ( Ver cuadro anexo )

GRUPO	A C T I V I D A D	EMPRESAS	INCREMENTO	INCREMENTO	TOTAL EMPRE- SAS ESTIMADAS A 1982	MUESTRA (0.5%) CIFRAS EN MIL- LONES REDONDOS
		PRIVADAS D.F. 1976	ESTIMADO 1982 %			
1	EXTRACCION DE MINERALES NO METALICOS EXCEPTO SAL	20	20.13	4	24	1
2	FABRICA DE ALIMENTOS	0,280	20.13	1,667	9,947	49
3	ELABORACION DE BEBIDAS	68	20.13	14	82	1
4	BENEFICIO Y FABRICACION PRODUCTOS DE TABACO	9	20.13	2	11	1
5	INDUSTRIA TEXTIL	871	20.13	175	1,046	5
6	FABRIC. PRENDAS VESTIR Y OTROS ARTIF. CONFECCIONADOS CON TEXTILES Y OTROS MATERIALES, EXCEPTO CALZADO	4,851	20.13	976	5,827	29
7	FABRICACION DE CALZADO E INDUSTRIAS DEL CUERO	909	20.13	183	1,092	5
8	INDUST. Y PRODOTS. DE MADERA Y CORCHO, EXCEPTO MUEBLES	604	20.13	122	726	3
9	FAB. Y REP. DE MUEBLES Y ACCESORIOS EXCEPTO METAL Y PLASTICO MOLDEADOS	1,805	20.13	363	2,168	10
10	INDUSTRIA DEL PAPEL	264	20.13	53	317	2
11	INDUST. EDITORIALES DE IMPRESOS Y CONEXOS	2,604	20.13	524	3,128	15
12	INDUSTRIAS QUIMICAS	777	20.13	156	933	4
13	REFINACION DEL PETROLEO Y DERIVADOS DEL CARBON MINERAL	23	20.13	5	28	1
14	FAB. PRODUCTOS DE HULE Y PLASTICO	760	20.13	153	913	5
15	FAB. PRODOTS. MINERALES NO METALICOS EXCEPTO PETROLEO Y CARBON MINERAL	679	20.13	137	816	4
16	INDTS. METALICAS BASICAS	119	20.13	24	143	1
17	FAB. DE PRODUCTOS METAL EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	3,423	20.13	689	4,112	20
18	FAB. DE ENSERES Y REP. MAQ. EQUIPOS Y SUS PTES. EXCEPTO LOS ELECTRICOS	1,431	20.13	288	1,719	9
19	FAB. Y ENS. MAQ. EQUIPO Y APARATOS AACCS. Y ARTS. ELECTCS. Y PARTES	633	20.13	127	760	4
20	CONST.RECONST. Y ENS.EQUIPO TRANSP.Y SUS PARTES	317	20.13	64	381	2
21	OTRAS INDUST. MANUFACTURERAS	1,241	20.13	250	1,491	7
<b>T O T A L E S</b>		<b>29,688</b>		<b>8,976</b>	<b>35,664</b>	<b>178</b>

FUENTE: X CENSO INDUSTRIAL (1976)

**b).- DETERMINACION DE LAS TECNICAS A APLICAR**

Tomando en consideración los requerimientos propuestos en nuestro trabajo, para la recolección de datos pensamos que es conveniente aplicar las siguientes técnicas :

- 1).- Entrevistas
- 2).- Cuestionarios

Sobre estos aspectos, es importante dejar bien definido que estas técnicas, serán aplicadas básicamente a la - persona encargada de capacitación y adiestramiento de la - empresa que se encuentre, o bien, a la que directa o indirectamente tenga relación con esta función, ya que solo de esta manera, la información que se obtenga será verídica y - confiable.

1).- Entrevistas .- Esta técnica nos permitirá destacar la importancia de nuestra investigación para ambas partes, - así como también mediante esta, abrimos un preambulo a la aplicación del cuestionario, y si al final de este, algún concepto no quedó claro, lo comentaremos nuevamente a fin de que las respuestas se enfoquen al objetivo que perseguimos.

2).- Cuestionarios .- Esta técnica será nuestra fuente de información, ya que mediante ella, obtendremos en forma - breve y precisa los datos requeridos para el desarrollo de nuestra investigación.

### c).- DISEÑO DE CUESTIONARIOS

Esto se hizo tomando en consideración las hipótesis y objetivos planteados, de tal forma que las preguntas tuvieran relación unas con otras. En base a esto, fué necesario formular el cuestionario mediante la fusión de 2 tipos : De preguntas abiertas y cerradas.

Aunque este tipo de cuestionario presenta dificultades para su tabulación, consideramos que es la única manera en que la información que se obtenga será la mas adecuada para nuestro propósito.

### d).- MUESTREO DE CUESTIONARIOS

El cuestionario para la investigación de fondo se muestreo previamente para comprobar si cumplía o no con los objetivos para el cual fué elaborado.

Esto sirvió de retroalimentación, ya que corregimos algunos puntos y otros los eliminamos. ( Enseguida se anexa el cuestionario a aplicar ) .

Q U E S T I O N A R I O

Nombre o Razón Social de la empresa \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

Ramo o Giro \_\_\_\_\_

Número de trabajadores \_\_\_\_\_

Fecha de Constitución de la empresa \_\_\_\_\_

Puesto o Categoría del entrevistado \_\_\_\_\_

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de -- la U.C.E.C.A. ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si ( ) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si ( ) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explíque \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y -- Adiestramiento ?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avallar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si ( ) No ( )

Porqué ? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si ( ) No ( )

Porqué ? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si ( ) No ( )

Porqué ? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le -  
 reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si ( ) No ( )

Porqué ? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

México, D.F., \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_.

#### IV.3.- RECOLECCION DE DATOS

Con esta actividad obtendremos la información en las empresas para satisfacer nuestros supuestos y objetivos planeados inicialmente, precedidas de los siguientes puntos :

##### a).- TABULACION E INTERPRETACION DE INFORMACION OBTENIDA

Dada la naturaleza del cuestionario aplicado, la tabulación se realizará de tal manera que al vaciar los datos, este quedará de tipo cerrado para facilitar su cuantificación.

Tomando como base lo anterior, esta tabulación se hará de la siguiente forma :

Para la pregunta No.1.- De acuerdo al grado de conocimiento que se tenga de la U.C.E.C.A.

- a).- Si lo conoce
- b).- Su conocimiento es mínimo
- c).- Lo desconoce

Para la pregunta No. 2.- De acuerdo al medio de difusión por el cual se enteró de la U.C.E.C.A.

- a).- Comunicación escrita ( Diario Oficial, Ley Federal del Trabajo, Periódicos, etc. )
- b).- Comunicación oral y visual ( Radio, Televisión, Centros Educativos, etc. )
- c).- No se ha enterado de su existencia

Para la pregunta No. 3 .- De acuerdo a si la empresa esta o no registrada ante la U.C.E.C.A.

- a).- Si
- b).- No

En caso de que la respuesta sea negativa :

Razones mas comunes

Para la pregunta No. 4.- De acuerdo al grado de conocimiento que tenga sobre la Comisión Mixta.

- a).- Si lo conoce
- b).- Su conocimiento es mínimo
- c).- Lo desconoce

Para la pregunta No. 5.- De acuerdo al grado de conocimiento sobre la integración de las Comisiones Mixtas.

- a).- Si sabe
- b).- No sabe

Para la pregunta No. 6.- De acuerdo al grado de información o asesoramiento por parte de la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas.

- a).- Bueno
- b).- Regular
- c).- Malo
- d).- No ha recibido asesoramiento

Para la pregunta No. 7.- De acuerdo a si las Comisiones Mixtas integradas en las empresas cumplen con sus objetivos.

- a).- Si
- b).- No

Para la pregunta No. 8.- De acuerdo a si el personal que integran las Comisiones Mixtas son o no los adecuados.

- a).- Si
- b).- No

Para la pregunta No. 9.- De acuerdo a si existe o no respaldo por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta.

- a).- Si
- b).- No

Para la pregunta No. 10.- De acuerdo al grado de beneficio que reditúa a la empresa el capacitar y adiestrar al trabajador.

- a).- Desarrollo profesional del trabajador para su bienestar.
- b).- Desarrollo económico para la empresa
- c).- Beneficio para ambas partes ( Trabajador y Empresa )
- d).- No reditúa beneficio alguno

b).- RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Una vez tabulada y cuantificada la información obtenida, se interpreta y concluye lo siguiente :

1).- CONOCIMIENTO QUE SE TIENE DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ( U.C.E.C.A.).

Con respecto al grado de conocimiento que se tiene de este organismo, se determina que de las 178 empresas encuestadas :

125 empresas ( 70 % ) si lo conocen

25 empresas ( 14 % ) el conocimiento que tienen es mínimo

28 empresas ( 16 % ) no lo conocen

Considerando el resultado obtenido, deducimos que en la mayoría de las empresas si tienen conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, así como de las funciones que tiene asignadas, en tanto que en las empresas restantes lo conocen mínimamente y en algunos casos lo desconocen completamente, esto se debe principalmente a la falta de difusión de esta dependencia.

2).- MEDIO DE DIFUSION POR EL CUAL EL EMPRESARIO SE ENTERO DE LA EXISTENCIA DE LA U.C.E.C.A.

De acuerdo al medio de difusión por el cual se enteró el empresario de la existencia de este organismo, se determinó lo siguiente :

114 empresas ( 64 % ) se enteró por comunicación escrita

45 empresas ( 25 % ) se enteró por comunicación oral y visual

19 empresas ( 11 % ) no se han enterado de su existencia

De los resultados obtenidos en este punto, se observa que la mayoría de las empresas se enteró de la existencia -

de la U.C.E.C.A. por medio de comunicación escrita, es decir, por el Diario Oficial, Ley Federal del Trabajo, periódicos, etc.

Sin embargo, nos damos cuenta que los otros medios de difusión como son oral y visual, ya sea por radio o televisión, se ha recurrido muy poco de ellos, consecuentemente un número considerable de empresas desconocen de su existencia.

### 3).- SI LAS EMPRESAS ESTAN REGISTRADAS ANTE LA U.C.E.C.A.

Por lo que corresponde a esta situación, se tiene que :  
 150 empresas ( 84 % ) si están registradas ante la U.C.E.C.A.  
 28 empresas ( 16 % ) no están registradas ante la U.C.E.C.A.

Mediante el análisis de estos porcentajes, deducimos - que el 16% de las empresas que no están registradas ante - la U.C.E.C.A. es elevado si tomamos en consideración el número de organismos privados que existen en el D.F. (35 664), esto se debe primordialmente a la apatía de los empresarios al no realizar este trámite.

Otra razón importante se debe a la ignorancia en las - empresas al no saber como registrar su organismo ante la - U.C.E.C.A.

### 4).- CONOCIMIENTO QUE SE TIENE DE LA COMISION MIXTA DE CAPA CITACION Y ADIESTRAMIENTO

Referente al conocimiento que se tiene de la Comisión Mixta, se obtuvieron los siguientes resultados :

135 empresas ( 70 % ) si la conocen  
 15 empresas ( 8 % ) su conocimiento es mínimo  
 28 empresas ( 16 % ) la desconocen

Los porcentajes mostrados al respecto son evidentes por sí mismos, el número de empresas que si saben que es la Comisión Mixta es aceptable en comparación con el de los organismos que ignoran en que consiste esta Comisión y de aquellos cuyo conocimiento es mínimo.

Aunque para ello, la causa haya sido la falta de difusión por parte de la U.C.E.C.A., la apatía o bien la ignorancia por parte del empresario; lo verdaderamente lamentable es que se desaprovecha una buena oportunidad para la mutua identificación y el alcance de un beneficio intelectual y económico tanto para la empresa como para el trabajador.

#### 5).- CONOCIMIENTO SOBRE LA INTEGRACION DE LAS COMISIONES - MIXTAS

Con respecto al grado de conocimiento que las empresas encuestadas tienen sobre la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se determinan los siguientes porcentajes :

140 empresas ( 79 % ) si saben como se integra

38 empresas ( 21 % ) no saben como se integra

Como se puede apreciar, el porcentaje de empresas que saben como integrar la Comisión Mixta, no obstante que es muy elevado, consideramos que los beneficios que de esta situación se obtenga, dependerá de la medida en que dicha Comisión cumpla con sus funciones.

Por otra parte, aún existen un número considerable de empresas que desconocen como se integra, ello se debe, como ya se mencionó anteriormente, a la poca importancia que se le dá por parte de los empresarios, y en algunas ocasiones a que definitivamente desconocen como se inte-

gran estas Comisiones.

6).- MEDIDA EN QUE HA SIDO INFORMADO O ASESORADO POR LA -  
U.C.E.C.A. SOBRE LA CONSTITUCION DE LAS COMISIONES -  
MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Por lo que respecta al grado de información o asesora-  
miento por parte de la U.C.E.C.A. a las empresas sobre la -  
constitución de las Comisiones Mixtas, se obtuvieron los -  
porcentajes siguientes :

65 empresas ( 36 % ) el grado de información es bueno  
44 empresas ( 25 % ) el grado de información es regular  
14 empresas ( 8 % ) el grado de información es malo  
55 empresas ( 31 % ) No han recibido información

De este análisis se deduce que tan solo el 35 % de las  
empresas opinan que el grado de información o asesoramiento  
por parte de la U.C.E.C.A. es bueno, esto quiere decir que  
han asistido a las sesiones informativas, que han adquirido  
folletos así como formas U.C.E.C.A., etc.

El porcentaje intermedio que estriba entre regular y -  
malo abarca un 33 %, entre las razones mas comunes sobre -  
deficiencias en el asesoramiento por parte de la U.C.E.C.A.  
se citan las más importantes : los folletos informativos  
no siempre se tienen en existencia al igual que las guías  
técnicas. Además se desconoce el horario en que son impar-  
tidas las sesiones informativas.

El 31 % de las empresas que no han recibido asesora<sup>u</sup>mien-  
to por la U.C.E.C.A. se debe principalmente a la deficiente  
difusión que se tiene ya que no se ha recurrido de los me-  
dios masivos de comunicación como son la radio y la televi-  
sión y en otros casos a la falta de interés por parte del  
empresario al no acudir a esta dependencia a solicitar in-  
formación.

7).- SI LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO INTEGRADAS EN LAS EMPRESAS CUMPLEN CON SUS OBJETIVOS

Relativo a esta situación, se obtuvieron los siguientes resultados :

- 109 empresas ( 61 % ) las Comisiones Mixtas si cumplen con sus funciones
- 44 empresas ( 25 % ) las Comisiones Mixtas no cumplen con sus funciones
- 25 empresas ( 14 % ) no han registrado su Comisión Mixta

Mediante los porcentajes mostrados, llegamos a la conclusión de que aunque el 61 % de las empresas cumplen con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avalar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, existe un porcentaje muy considerable de empresas que no cumplen con esas funciones, los motivos de ello, son en orden de importancia : ignorancia sobre el tema y en otros apatía por ambas partes ( patrón y trabajador ).

8).- SI EL PERSONAL QUE INTEGRA LA COMISION MIXTA ES EL ADECUADO.

Con respecto a si el personal que integra la Comisión Mixta son o no los adecuados, a continuación se muestran los resultados obtenidos :

- 114 empresas ( 64 % ) el personal que integra la Comisión si son los idóneos
- 39 empresas ( 22 % ) el personal que integra la Comisión no son los idóneos
- 25 empresas ( 14 % ) no han registrado su Comisión Mixta

En cuanto a este punto, la pregunta fué directa sobre la eficiencia de los integrantes de la Comisión Mixta, la cual dá como resultado que en la mayor parte de las empresas si se tiene el personal idóneo, siendo estos los que -

mas experiencia tienen en su trabajo.

De las empresas cuyos integrantes no son los adecuados ( 22 % ), consideramos que tal vez por esta razón, la Comisión Mixta no cumple con sus funciones, ya sea por falta de capacidad o bien por falta de interés para realizar estas actividades.

9).- SI EXISTE RESPALDO SUFICIENTE POR PARTE DE LA EMPRESA PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA

Con relación a este punto, se obtuvieron los siguientes porcentajes :

124 empresas ( 70 % ) si hay respaldo por parte de la empresa  
 29 empresas ( 16 % ) no hay respaldo por parte de la empresa  
 25 empresas ( 14 % ) no han registrado su Comisión Mixta

De este cuadro, se deduce que en la mayoría de las empresas si hay respaldo por parte del patrón para el funcionamiento de las Comisiones Mixtas, lo que demuestra que se ha tomado conciencia de la importancia que esto representa.

No así en el otro porcentaje de empresas ( 16 % ) en las que se muestran renuentes argumentando que esta no es funcional y que solo lo cumplen por ser un requisito legal que hay que solventar.

10).- BENEFICIO QUE REDITUA A LA EMPRESA EL CAPACITAR Y ADIESTRAR AL TRABAJADOR.

En cuanto a ~~esta~~ la capacitación y adiestramiento de los trabajadores reeditúa algún beneficio a la empresa, se tiene el siguiente resultado :

- 5 empresas ( 3 % ) opina que el beneficio es solo para el trabajador
- 114 empresas ( 64 % ) opina que el beneficio es solo para la empresa en su desarrollo económico y - productivo
- 54 empresas ( 30 % ) opina que el beneficio es para ambas - partes (empresa y trabajador)
- 5 empresas ( 3 % ) opina que no reditúa beneficio alguno

Analizando este cuadro llegamos a la conclusión de que - el empresario de ayer y el de la actualidad, siempre han visto su beneficio personal puesto que primero piensan en el incremento de sus utilidades y en segundo término algún bienestar para la sociedad y sus trabajadores, esto lo confirmamos con las respuestas de los empresarios ( 64% ), los cuales -- coinciden en que capacitar y adiestrar al trabajador el beneficio es para la organización, y muy pocos ( 30% ) como -- beneficio mutuo ( empresa y trabajador ).

Existen empresas, aunque en proporción mínima ( 3% ) - que afirman que esto no les reditúa beneficio alguno, entre las razones mas comunes se encuentran, en que una vez que - son capacitados los trabajadores, estos se van a otra empresa, o bien, que es pérdida de tiempo que perjudica el desarrollo productivo de la empresa.

Reforzando la interpretación y conclusión de la información obtenida, a continuación realizaremos una confrontación entre los objetivos e hipótesis plasmados inicialmente y los resultados de la investigación.

Por otra parte, al final de este trabajo anexaremos los cuestionarios que consideramos mas representativos.

## CONFRONTACION ENTRE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS Y LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION

En este punto analizaremos, en base a los resultados obtenidos, si realmente llegamos a los objetivos que se plantearon en el inicio de esta investigación, y al respecto, enunciaremos nuestras conclusiones.

- El primer objetivo propuesto fué el de evaluar la importancia de las comisiones mixtas integradas en las empresas. Este propósito si se cumplió satisfactoriamente, ya que fué posible corroborarlo por medio del cuestionario y los comentarios como complemento de las entrevistas en las encuestas, el resultado se muestra en la tabulación y las conclusiones.
- Otro de los objetivos propuestos era el de comprobar si efectivamente las comisiones mixtas cumplen con las funciones que tienen encomendadas. Este propósito no fué posible llevarlo a cabo al 100%, ya que solo contamos con cuestionarios para investigar, aunque el porcentaje obtenido en la investigación fué alto para las empresas que afirman que sus comisiones mixtas cumplen con las funciones asignadas, nosotros sentimos que hizo falta la necesidad de una observación directa para confirmar la veracidad de las respuestas; pero esto no fué posible ya que todas las empresas son reservadas en este aspecto.
- Otro de nuestros propósitos era de evaluar en que medida el empresario cumple con la obligación legal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Mediante cuestionarios hasta donde nos fué posible pudimos corroborar que es alto el porcentaje de empresarios que cumplen con esta disposición, pero consideramos que es necesario comprobar estas respuestas con un sistema de observación directa, pero no fué po-

sible por las razones antes expuestas.

- El objetivo propuesto de verificar en que medida cumple - la UCECA de asesorar a los patrones sobre la constitución de las comisiones mixtas. Esto si fué posible llevarlo a cabo ya que tuvimos la oportunidad de comprobarlo físicamente en UCECA.
- En cuanto a la finalidad de comprobar si el personal que integra la comisión mixta es el adecuado. Este objetivo solo se cumplió en parte, ya que además de los cuestionarios aplicados, era necesario verificar las respuestas - mediante observación directa.
- En cuanto al propósito de conocer el grado de apoyo por parte del patrón para el funcionamiento de las comisiones mixtas, el resultado de las encuestas fueron favorables, pero también consideramos que era necesaria la - observación directa para confirmar estas respuestas.
- El objetivo final era de conocer si capacitar y adiestrar al trabajador reditúa algún beneficio. Este propósito si fué posible alcanzarlo por medio de los cuestionarios - aplicados, aunque la mayoría de los patrones primero - vieron el beneficio para la empresa.

CONFRONTACION DE LAS HIPOTESIS PLANTEADAS CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION

Con el objeto de conocer si nuestras hipótesis se confirman o refutan, enseguida realizaremos un breve análisis tomando como referencia los resultados obtenidos en la encuesta.

- Con respecto a la hipótesis No. 1 , en ella suponíamos que en la mayoría de las empresas no se capacita y adiestra al trabajador según lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, por los resultados de la encuesta opinamos lo siguiente: Que en cuanto a requisito legal, la mayoría de los empresarios cumplen con esta obligación, es decir, que registra su comisión mixta ante la UCECA y formula sus Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento; pero la parte difícil del asunto es que efectivamente lleven a cabo esos programas de capacitación. Aunque los resultados de la encuesta nos muestra que en la mayoría de las empresas se capacita y adiestra al trabajador por lo cual refutamos esta hipótesis, ya que suponíamos lo contrario.
- En cuanto al supuesto de que la difusión sobre la existencia de UCECA no ha sido la adecuada. En este caso si lo confirmamos, ya que según resultados de la investigación existe un porcentaje considerable de empresas que no se han enterado de la UCECA, ya que el único medio de difusión del que mas se ha recurrido es el escrito, por lo que notamos la necesidad de incrementar los medios de difusión por radio y televisión, para que el trabajador se entere de sus derechos a la capacitación y adiestramiento por parte del patrón.
- Referente a la hipótesis de que hay empresas que conocen

- la existencia de UCECA pero no saben como integrar su comisión mixta, este planteamiento si lo confirmamos ya - que según nuestra investigación, la pequeña empresa es - la que mas adolece de este problema, ya sea por falta de recursos económicos o por ignorancia de que la UCECA los capacita gratuitamente.
- Referente al supuesto de que existe apatía tanto de los trabajadores como de los patronos para la integración de las comisiones mixtas, esta hipótesis también la confirmamos ya que un porcentaje considerable de empresas tienen conocimiento de UCECA y de como se integran dichas - comisiones, pero argumentan que esta no es funcional, por otra parte, el trabajador tampoco muestra mucho interés al respecto. Este punto comprende en su mayoría a la pequeña y mediana empresa.
  - Con relación al cumplimiento de los objetivos de las comisiones mixtas, nosotros suponíamos que no se llevan a cabo plenamente. Esta hipótesis la refutamos dado que en la mayoría de las empresas si cumplen con estos objetivos, sin embargo, consideramos que el empresario no ha - sabido darle la importancia necesaria a la comisión mixta para considerarla como un elemento o recurso dentro - de su organización para la culminación de los objetivos de esta.
  - De la hipótesis referente a que el personal que integra - la comisión mixta no es el idoneo, este planteamiento lo refutamos, debido a que según resultados de la encuesta en el mayor porcentaje de empresas se tomó al personal - adecuado para la integración de estas comisiones.
  - Por lo que se refiere al supuesto de que no se cuenta - con el respaldo suficiente por parte de la empresa para

el funcionamiento de las comisiones mixtas. Este punto - también lo refutamos, ya que en la mayoría de las empresas consideran que si existe respaldo suficiente del patrón para el buen funcionamiento de dichas comisiones.

- Finalizando con la hipótesis en la que suponíamos que capacitar y adiestrar al trabajador no reditúa ningún beneficio, sin embargo, el resultado de la encuesta nos indica que en la mayoría de las empresas opinan que la capacitación y adiestramiento reditúa beneficio pero en forma unilateral, o sea, únicamente para la empresa. De cualquier forma este punto también lo refutamos.

c).- COMENTARIOS FINALES DE LA INVESTIGACION

En este inciso, mencionaremos los hechos y experiencias mas relevantes detectadas en el curso de esta investigación.

Siguiendo una secuencia, lo dividiremos en 3 aspectos importantes a saber:

- c.1).- La UCECA en cuanto a su organización y funcionamiento
- c.2).- La UCECA en cuanto a sus relaciones con la empresa
- c.3).- La UCECA en cuanto a sus relaciones con el trabajador

c.1.)- LA UCECA EN CUANTO A SU ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO

Las técnicas aplicadas en la investigación nos permitieron verificar lo siguiente: citando lo mas importante - como es la forma en que funciona el personal de esta dependencia, al respecto comentaremos que éste con un grado de - preparación el cual le permite cumplir satisfactoriamente con sus actividades, pero aunque esta institución es de - reciente creación no deja de influenciarse por la excesiva burocracia.

Otro aspecto observado también es el hecho de que se - le resta iniciativa y criterio al trabajador porque difícilmente toma decisiones si no lo consulta con sus directivos.

En cuanto a los sistemas de información que tiene para comunicar y asesorar al público, no son del todo adecuados ya que en su gran mayoría dependen del medio escrito de información, que no tienen siempre disponible, y si lo hay únicamente se puede conseguir en esta dependencia.

Por lo que respecta a las sesiones informativas para asesorar al público sobre el conocimiento de la UCECA y la forma de integrar las comisiones mixtas en la empresa, esta sesión se efectúa en horario inadecuado ( actualmente se - realizan en días y horas hábiles en el curso de la mañana),

debiéndose hacer en horarios accesibles al público.

c.2).- LA UCECA EN CUANTO A SUS RELACIONES CON LA EMPRESA

Nuestra observación al respecto, se considera que son buenas.

Ahora bien, se nota en el empresario ( independiente mente de su interés o apatía por la capacitación y adiestramiento ), el afán de cubrir con lo estipulado por la ley en forma aparente, o sea, que su trámite ante UCECA justifique la correcta forma de implantar y llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento, aunque de hecho no lo lleven a la práctica.

Es importante mencionar otro punto relevante: el patrón trata de impartir la capacitación y adiestramiento en horas fuera de la jornada de trabajo para agobiar al trabajador y de esta forma renuncie a ello.

Sin embargo, existen empresas en las que sin que la ley se los exija, por conveniencia propia capacitan y adiestran a su personal.

Otro punto digno de mencionar es que en la pequeña y mediana empresa no se tiene el personal idóneo para detectar y elaborar Planes y Programas de capacitación y adiestramiento, por lo que tienen que acudir a despachos contables y administrativos para ello.

c.3.)- LA UCECA EN CUANTO A SUS RELACIONES CON EL TRABAJADOR

En cuanto a este punto, no hay relación prácticamente entre la UCECA y el trabajador mas que lo que estipula la ley y los folletos editados por la dependencia, pero esta es muy difícil de que llegue a este último por las razones que mencionamos anteriormente sobre la falta de difusión por parte de este organismo.

Pero no solamente la UCECA adolece en este sentido,

sino que el propio trabajador por su apatía por enterarse sobre sus derechos y obligaciones como tal.

Por otra parte, mucha culpa de esta situación la - tienen los sindicatos que no velan por los intereses de - sus agremiados al no exigir esta prestación.

d).- RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

Como culminación a nuestro trabajo, señalaremos a - continuación algunas recomendaciones y sugerencias que - pensamos es conveniente mencionar dado que son situaciones que, esperamos, deben tomarse en cuenta por parte del gobierno, empresario, trabajador y quienes lo representan para un mejor funcionamiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- 1).- Con respecto a UCECA, es absolutamente necesario que esta dependencia incremente los medios de difusión - para darse a conocer, y que para ello, no solo se - concrete al medio de comunicación escrito, sino que también recurra a la radio y la televisión.
- 2).- Que se incremente la bibliografía sobre este organismo y sus funciones, sobre todo que se edite un texto en el cual contenga todo lo relacionado con las actividades de esta dependencia.
- 3).- Que los folletos y guías técnicas publicados hasta la fecha, siempre se tengan en existencia para que - este material este disponible en el momento en que - el público lo requiera.
- 4).- Que se enriquezca la biblioteca de esta dependencia, además de que se cuente con la publicación interna, también cuente con literatura externa afin a temas - de capacitación y adiestramiento para consulta del - público que ocurre a ello.
- 5).- Se sugiere también que haya mas fluidez en el sistema

de comunicación ya que hasta el momento se aprecia que a nivel interno, esta es lenta y en ocasiones - se especula con ella.

6).- En cuanto a los tramites que se realizan por parte - de las empresas en la UCECA, estos deben ser mas - ágiles, sobre todo en el registro de las comisiones mixtas y de los Planes y Programas de capacitación y adiestramiento.

7).- Con respecto a los cursos o sesiones informativas que UCECA imparte al público, se sugiere que se incrementen, bien pudiera ser 2 veces por semana y de preferencia en horario vespertino.

Por otra parte, se sugiere que se realice un - estudio tendiente a ver la posibilidad de impartir - esta asesoria los días sábado, pues a mucha gente le es imposible asistir entre semana a estas pláticas.

Además, que estas sesiones sean mas ágiles y - que se provean de mayor apoyo audiovisual.

8).- En cuanto al sistema de control por parte de la --- UCECA para el cumplimiento de los Planes y Programas de capacitación y adiestramiento en las empresas; debe diseñarse un sistema que permita hacer una observación directa de como y a que hora se están impartiendo dichos cursos.

9).- Ahora, con respecto a la pequeña y mediana empresa, se sugiere que se les asesore en los centros donde - operen y no desde un escritorio, esto permitirá de- tectar las necesidades y prioridades reales de capa-

citación en las empresas de referencia.

- 10).- El empresario debe comprender que el elemento humano es el recurso mas importante dentro de la organización dado que es el único que genera riqueza, porque ni la materia prima ni el capital por sí solo producen. Esta es una de las razones fundamentales para que se capacite al trabajador y asi pueda desempeñar su trabajo en grado óptimo de calidad y cantidad.

Esto es en primera instancia, pero hay otra razón muy importante por la cual se debe capacitar - al trabajador, esta es que se sienta integrado en la empresa, que su trabajo lo considere como propio y lo desempeñe con gusto, además que comprenda que con estos cursos va ha adquirir un bienestar económico y social, que a final de cuentas se refleje en su familia.

- 11).- En cuanto a las organizaciones de trabajadores, o sea los sindicatos, se les sugiere hagan conocer a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones que tienen al prestar sus servicios en las empresas.

Además que en nombre de los trabajadores exijan sus derechos y vigilen que estos se cumplan y no los tomen únicamente de trampolín político.

- 12).- Por lo que respecta al trabajador, se recomienda que se asesore mediante la Ley Federal del Trabajo o con personas con conocimientos en la materia sobre sus derechos y obligaciones, para que asi en forma responsable exija lo que por ley le corresponde.

El trabajador debe comprender además, que en la medida en que se capacite y exija que esta sea la adecuada, se verá provisto de un bienestar tanto en la rapidez y calidad en el desempeño de su trabajo, como en el mejoramiento de su ingreso y finalmente repercutirá positivamente en su familia, dentro de la sociedad; así como para el desarrollo industrial y económico de nuestro país.

- 13).- Por último, recomendamos que las autoridades competentes consideren a profesionistas con conocimientos administrativos para ocupar puestos importantes en este tipo de dependencias, ya que son personas lo suficientemente preparadas tanto técnica como intelectualmente para desempeñar este tipo de trabajo.

Nombre o Razón Social de la empresa Leesona de Mexico S.A. S.C.  
 Dirección Av. de Los Granjes 523 Ferrocarril Mexico 20 D.F.  
 Ramo o Giro Fabricación de Maquinaria P/ra Ind. del Plástico  
 Número de trabajadores 220  
 Fecha de Constitución de la empresa 15 Abril 1963  
 Puesto o Categoría del entrevistado Jefe Depto. de Personal

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

Se falta organización y una mayor información sobre donde, como, cuando poder aprovechar los recursos de mano de obra y sobre capacitación real.

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?

Oficio entregado a la empresa - U.C.E.A.

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si ( X ) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

Es la encargada de formular los planes de capacitación según las necesidades de la empresa

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si ( X ) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique La integrar

6. por parte patronal y 6 por parte de los trabajadores

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

Mediante las Noticias o Seminarios de U.C.E.C.A. impartido

- 7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y evaluar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si ( X )            No (   )

Porqué ? Por los platicos efectuados quince o veinte lecturas las fallas en producción y sobre el plan de capacitación

- 8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si ( X )            No (   )

Porqué ? Por ser personal y si fue preparado e capacitado para integrarla así como la experiencia práctica con el personal

- 9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si ( X )            No (   )

Porqué ? No se opone en el gasto ocasionado y permite al trabajador asistir en horas de trabajo a los cursos, porque no pone obstáculos para desarrollar

- 10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le -  
reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si ( X )            No (   )

Porqué ? Eleva la el nivel del trabajador desde moral como de seguridad en si mismo y a la empresa por obtener una mejor producción

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

México, D.F., 18 de Junio de 1984

CUESTIONARIO

107

Nombre o Razón Social de la empresa Fiesta de México S.A. de C.V.

Dirección Cuauhtémoc 89, P.O. Box 14, México, D.F.

Ramo o Giro SERV. DE PASAJES AEROS Y MARITIMOS PARA PASAJES DE TURISTAS

Número de trabajadores 97

Fecha de Constitución de la empresa 3 Febrero 1971

Puesto o Categoría del entrevistado Presidente General

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

El U.C.E.C.A. Recorrido de Para mejorar el servicio de Capacitación del Turismo

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?

Visita de Información Trabajo y Profesional Social

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si ( ) No (x)

Si contestó negativamente, porqué ? Por falta de información y de conocimiento por estar en la U.C.E.C.A.

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

Unidad de Adiestramiento de los Pasajeros de Turismo

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si (x) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique Por Participación de Representantes de los Empleados y Turistas

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

A través de los Pasajeros de Turismo que reciben el curso



QUESTIONARIO

Nombre o Razón Social de la empresa H. Staley y Cia. S. de C.  
 Dirección Baldinas 27 Cuernavaca, México D.F.  
 Ramo o Giro Opera-Ofa de Pilotes  
 Número de trabajadores 600 aprox.  
 Fecha de Constitución de la empresa 1920  
 Puesto o Categoría del entrevistado Supervisor de Personal

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?  
Conviene una unidad, necesaria para que se  
lleve a cabo la Cap. y Adiestramiento en las emp.  
en todos los sectores público y privado

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?  
Diario Opinión

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?  
 Si (  ) No ( )  
 Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?  
Es una comisión obrero-patronal la cual aplica en  
que los planes y programas se ajusten a la  
necesidad y urgencia que sean necesarias

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?  
 Si (  ) No ( )  
 Si contestó afirmativamente, por favor explique Es una parte  
de los obreros y otros por los patronos [ mixta ]

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?  
Adelantado, pues se tiene la comisión mixta  
por asesoramiento de la U.C.E.C.A.

7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avalar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? Estos suborden los programas y de Exp. en esta actividad que en U. (B.C.)

8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? Personas elegidas por la misma supervisar y por parte paternal por tener el mas experiencia.

9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? Porque se hizo que de inmediato se siguieron los trámites correspondientes

10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le -  
reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si ( ) No ( )

Porqué ? Si, porque esto traerá mejor ambiente de trabajo, mayor producción, reducción de accidentes etc y esto favorece a la economía del país

OBSERVACIONES EL PERSONAL SE REUNIRAN UNavez EN SEMANA EN LA COMISI. Y ADIEST.

México, D.F., 6 de Julio de 1982

CUESTIONARIO

111

Nombre o Razón Social de la empresa Varios Medios S. de C. v.  
 Dirección Las Américas 110 - 5to  
 Ramo o Giro Compras-venta de Veh. Autom. Usados y sus Repuestos  
 Número de trabajadores 143  
 Fecha de Constitución de la empresa 13 de Agosto de 1968  
 Puesto o Categoría del entrevistado Jefe de Personal

1.- ¿Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

Beneficia

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?

Por medio de circular de La Prensa V.W. DE MEXICO.

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si ( X ) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ?

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

Supervisión técnica para el Servicio de la Enseñanza

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si ( ) No ( X )

Si contestó afirmativamente, por favor explique

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

Ninguna

- 7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y evaluar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque se cumple con el objetivo principal de la Enseñanza Técnica en sus Departamentos

- 8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque es el cuerpo capacitado, que se le confía la Gerencia Departamental.

- 9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Porqué ? porque se da todas las facilidades y cursos de Aprendizaje al personal.

- 10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le reedita algún beneficio a su empresa ?

Si (X) No ( )

Porqué ? por mayor capacidad y eficiencia en su respectiva área de trabajo

OBSERVACIONES con respecto al punto No 6  
En espera de recibir Descripción Técnica

México, D.F., 15 de Junio de 1962.

Nombre o Razón Social de la empresa Cia. Hulera Ecuatadi S.A.  
 Dirección Logo Alberto 364 Col: Anahuac  
 Ramo o Giro Química / Industria de la transformación del Hule en Productos Manufacturados.  
 Número de trabajadores 3901  
 Fecha de Constitución de la empresa 22 Enero 1936  
 Puesto o Categoría del entrevistado Jefe de Capacitación Corporativo.

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

Que coordina y vigila se cumplan disposiciones legales en materia de Capacitación

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?

Por el Diario Oficial.

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si (X) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

Es el grupo de representantes del patron y del trabajador que vigilan (según Acta constitutiva) el cumplimiento de las disposiciones legales de cap. en una empresa.

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique Da cabe, \_\_\_\_\_

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

En cuanto a que apoyen interviniendo son nuestro sindicato para nombrar a los representantes.

- 7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y evaluar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Nos reunimos bimestralmente para ello.

- 8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Se eligieron democráticamente y saben de capacitación y de las necesidades de la empresa.

- 9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Apoya y alienta los reuniones bimestrales.

- 10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Por preparar a la mano de obra y mandos intermedios a nuestras más particulares necesidades.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

México, D.F., 2 de Septiembre de 1982

Nombre o Razón Social de la empresa Salas de Hincos, S.A.  
 Dirección Su Centro Ciudad #121  
 Ramo o Giro Artis Gráficas  
 Número de trabajadores 800  
 Fecha de Constitución de la empresa 1950  
 Puesto o Categoría del entrevistado Jefe de Capacitación

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

Es un organismo de apoyo a la STPS para la realización o del cumplimiento de la Cap. en las empresas y que su actuación

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?

Por un punto y el estudio de mi carrera actual de los medios masivos Radio, TV, propaganda

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si ( X )      No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

La que promueve y supervisa que los planes y programas se cumplan en la empresa

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si ( X )      No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique \_\_\_\_\_

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

Ninguna (verbo sus pláticas)

- 7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avalar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (X) No ( )

Porqué ? porque trabaja su parte puntal y su parte de sus bases globales

- 8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (X) No ( )

Porqué ? se eligieron los que más experiencia tienen

- 9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Porqué ? se cumple con sus capitales y se le opone a sus acuerdos

- 10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le retribuirá algún beneficio a su empresa ?

Si (X) No ( )

Porqué ? porque es un medio para elevar la producción a la vez que se desarrolla al obrero y empleado.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

México, D.F., 5 de Julio de 1982

Nombre o Razón Social de la empresa Productos Ramon  
 Dirección Calle Tulayhuac 138 c.c. 09820  
 Ramo o Giro Fundación a Pensión  
 Número de trabajadores 200  
 Fecha de Constitución de la empresa 12 Marzo 49  
 Puesto o Categoría del entrevistado Jefe del Dpto de Herramientas

- 1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?  
Es una institución que tiene un objetivo importante y necesario para el progreso de México como es el de capacitar y adiestrar a toda nuestra población económicamente activa.
- 2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de la U.C.E.C.A. ?  
Por el decreto Presidencial y la referencia en L.F.T.

- 3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si (X) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

- 4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

Es una parte dentro del sistema que es elemento de unión entre la empresa y la UCECA y a la vez verifica el cumplimiento de la capacitación y adiestramiento.

- 5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique Se integra igual número de personas por parte obrera y Patronal con capacidad para diagnosticar las necesidades de cap. y adiest.

- 6.- En qué medida ha sido usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

Por medio de Folletos editados por la UCECA

- 7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avalar los Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque sus integrantes tienen la capacidad de cumplir con sus funciones

- 8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque previamente se ha estudiado las características personales de cada uno

- 9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque la empresa está conciente de la importancia de estas funciones.

- 10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Se ha notado el progreso en la producción y también en la eficiencia de nuestros trabajadores

OBSERVACIONES Se espera que UCECA continúe mejorando sistemas que nos permita conseguir el objetivo fundamental y el cual es el progreso del Mexicano.

México, D.F., 23 de Julio de 1982

CUESTIONARIO

119

Nombre o Razón Social de la empresa COOPERATIVA EXCELSIOR S.C.L.  
 Dirección CALLE 18, OFIC. BUCARELI 17 TALLERES  
 Ramo o Giro IMPRESIÓN DE PERIODICOS Y REVISTAS  
 Número de trabajadores 1612  
 Fecha de Constitución de la empresa 18 - MARZO 1927  
 Puesto o Categoría del entrevistado JEFE DE PERSONAL

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

ES LA ORGANIZACIÓN DE TODO TIPO DE PRAMOS OBRAS Y OBRAS.  
CONSTRUCIÓN

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de - la U.C.E.C.A. ?

POR T.V. Y BOLETINES

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

SI (X) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

SON PERSONAS Y AUXILIOS A LAS QUEM TIENEN PROBLEMAS  
DE PROPORCIONAR AN TODO ASESORÍA

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

SI (X) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique \_\_\_\_\_

2 PERSONAS DE 3 RAMOS DIFERENTE REDACCIÓN, ADMIN Y TALLERES.

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

QUE SE PUEDE MANTEN A GENTE QUE TRABAJA EN  
OPERACIONES

- 7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y evaluar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? si cumplen con sus cometidos.

- 8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? Estos fueron seleccionados por el mismo personal.

- 9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? El apoyo es total en esta empresa.

- 10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le -  
reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si (  ) No ( )

Porqué ? por la <sup>mejoría</sup> ~~requerida~~ para el manejo de ~~medios~~ <sup>recursos</sup> ~~sumando costos~~

OBSERVACIONES

El trabajador siempre se muestra interesado en participar en los cursos de capacitación y adiestramiento.

México, D.F., \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19\_\_.

QUESTIONARIO

121

Nombre o Razón Social de la empresa Hija Consultoras Alimentarias  
Dirección Libertad 107, 402 del San Juan  
Ramo o Giro Industria Alimentaria  
Número de trabajadores 9  
Fecha de Constitución de la empresa — —  
Puesto o Categoría del entrevistado Mecanógrafa

1.- Qué opina Usted sobre la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) ?

Es una unidad con grandes perspectivas del trabajador tanto en forma económica como productiva

2.- Por qué medio de difusión se enteró Usted sobre la existencia de - la U.C.E.C.A. ?

por medio de la compañía en que trabajo

3.- Su empresa está registrada en la U.C.E.C.A. ?

Si ( ) No ( )

Si contestó negativamente, porqué ? \_\_\_\_\_

4.- Para Usted qué es la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ?

la comisión formada por trabajadores y representantes en igual número conforme lo tra- bajadores de la empresa inmerso al II

5.- Tiene Usted conocimiento de cómo se integra dicha Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Si contestó afirmativamente, por favor explique por selección é por nombramiento sindical

6.- En qué medida ha sido Usted informado o asesorado por la U.C.E.C.A. sobre la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ?

7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avalar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (X) No ( )

Porqué ? cumple satisfactoriamente quizá no  
en un 70 al 80

8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (X) No ( )

Porqué ? demonstran su trabajo muy bien

9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Porqué ? tiene que haberlo por el bien de la  
empresa

10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le -  
reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si (X) No ( )

Porqué ? aumenta la producción, disminuye los  
riesgos

OBSERVACIONES

la UCECA permite una mejor forma  
de vida y realización de trabajo por parte de  
los trabajadores

México, D.F., 14 de Julio de 1982



7.- Cree Usted que la Comisión Mixta integrada en esta empresa cumple realmente con sus objetivos, es decir, promover, supervisar y avalar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque los miembros que la integran están realmente interesados en el proceso de capacitación y cada uno de los miembros por lo general está de acuerdo con el curso que toma la

8.- Con referencia al personal que integra esta Comisión Mixta, Usted considera que son los adecuados ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Porque como he dicho tienen un interés real, además de que tienen algunas por los bajos salarios de la misma empresa.

9.- Existe el respaldo suficiente por parte de la empresa para el funcionamiento de la Comisión Mixta ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Si incondicionalmente, la dirección percibe esta capacidad e importancia constante para la necesidad de capacitación que se presentan.

10.- Considera Usted que capacitar y adiestrar a los trabajadores le -  
reditúa algún beneficio a su empresa ?

Si (X) No ( )

Porqué ? Proporciona, primero, un aumento de productividad, mejores relaciones humanas, etc. En todo caso, si los programas son los idóneos para la empresa.

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

México, D.F., 1 de sept de 1960.

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

- Productividad.- Cenapro/Armo, año dos, número uno.
- II Seminario sobre capacitación en PEMEX.- Ing. Modesto Aceves, noviembre de 1971.
- Capacitación y Desarrollo de Personal.- Alfonso Siliceo, Ed. Limusa, 1981.
- Administración de Recursos Humanos.- Fernando Arias Galicia, Ed. Trillas, 1979.
- Congreso Nacional de Capacitación Técnica, Industrial y Agropecuaria.- Cenapro/Armo, México 1971.
- Guía Técnica para la Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la pequeña y mediana empresa, Editorial Popular de los Trabajadores, enero 1979.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México 1982.
- Ley Federal del Trabajo Reformada.- Alfredo Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, México 1982.
- Disposiciones Legales y Administrativas referentes a la capacitación y el adiestramiento.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981.

CAPITULO II

- Manual de Capacitación y Adiestramiento, Editorial Popular de los Trabajadores, diciembre 1981.

CAPITULO III

- Guía orientadora para la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, Editorial Popular de los Trabajadores, mayo - 1981.
- Guía Técnica para la formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas, Editorial Popular de los Trabajadores, enero 1981.

- Ley Federal del Trabajo Reformada.- Alfredo Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, México 1982.

#### CAPITULO IV

- Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento.- Fernando - Arias Galicia, Ed. Trillas, México 1978.
- X Censo Industrial, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1976.
- X Censo de Servicios, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1975.
- Directorio empresarial de CANACINTRA, 1982.